

# Ein Cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad (EDI)

---

Amcanion, blaenoriaethau a gweithredoedd  
Cydraddoldeb, Amrywiaeth a  
Chynhwysiad NMC 2022–2025

---

# Tudalen cynnwys

---

<u>Rhagair</u>	<u>3</u>
<u>Rhagymadrodd</u>	<u>4</u>
<u>Ein tirwedd strategol</u>	<u>6</u>
<u>Sut y gwnaethom ddatblygu'r gweithredoedd hyn</u>	<u>8</u>
<u>Ein hamcanion, blaenoriaethau a gweithredoedd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad</u>	<u>15</u>
<u>Yr effaith rydym yn gobeithio bydd y gwaith hwn yn ei gael</u>	<u>20</u>
<u>Sut y byddwn yn monitro ac yn adrodd ar gynnydd</u>	<u>22</u>
<u>Casgliad</u>	<u>25</u>

# Rhagir gan ein Prif Swyddog Gweithredol



**Mae pawb yn haeddu gofal nyrsio a bydwreigiaeth diogel effeithiol a charedig a dylai pob gweithiwr proffesiynol ar ein cofrestr, a chydweithwyr sy'n gweithio â ni, allu gwneud eu gwaith pwysig yn rhydd rhag tuedd a gwahaniaethu.**

I droi'r weledigaeth hon yn realiti bydd angen i ni fod yn agored am effaith ddinistriol gwahaniaethu, a sut mae ei bresenoldeb mewn strwythurau a gweithredoedd unigol ar draws y sector gofal cymdeithasol a thu hwnt yn atal gweithwyr proffesiynol rhag darparu'r math o ofal effeithiol wedi'i ganoli ar unigolyn y mae gan bawb hawl i'w ddisgwyl a'i dderbyn.

Mae dadansoddi'r materion sydd wedi arwain at anghydraddoldebau systemig yn gofyn am ffocws, ymrwymiad ac ymagwedd gynaledig, a dyna pam rydym wedi datblygu cynllun tair blynedd wedi'i yrru gan ein data a thystiolaeth gan y rheini rydym yn eu rheoleiddio, cyflogi a chynorthwyo. Byddwn yn parhau i wrando ar ein gweithwyr proffesiynol, cydweithwyr a phartneriaid ac yn defnyddio'n safle i eirioli dros gydraddoldeb a chynhwysiad i bob grŵp.

Rydym yn gywir yn gosod safonau uchel ar gyfer y gweithwyr proffesiynol rydym yn eu rheoleiddio, ac rydym yn glir er mwyn aros ar ein cofrestr mae'n rhaid iddynt ymarfer mewn ffordd

sydd wedi'i chanolbwyntio ar yr unigolyn, yn dangos parch, yn cydnabod amrywiaeth ac yn cynnal hawliau dynol. Mae'n Cod yn amlinellu'n disgwyliaidau y dylai gweithwyr proffesiynol weithredu fel eiriolwyr, gan herio agweddau ac ymddygiadau gwahaniaethol, ystyried sensitifrwyddau diwylliannol a thrin pobl yn deg. Mae'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn amlinellu'r ffyrdd rydym yn dal ein hunain yn atebol am gyflawni'r un dyheadau.

Nid yw rheoleiddio heb ymagwedd gadarn at gynnal cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu yn gallu bod yn wirioneddol effeithiol byth i bawb, a dyna pam rydych chi'n cael ein hymrwymiad fod hyn yn flaenoriaeth o'r radd flaenaf i mi a phawb yn yr NMC.

Rydym wedi gwneud cynnydd yn ein gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, ond mae gennym ffordd bell i fynd o hyd hyd ei fod yn cael ei sefydlu o fewn yr NMC. Rydym yn glir am ein cyfrifoldeb i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ym mhopeth rydym yn ei wneud fel rheoleddiwr ac fel cyflogwr. Rydym yn uchelgeisiol am yr hyn y gallwn ei gyflawni i hyrwyddo arfer gorau mewn cydraddoldeb, gweithio â'n partneriaid a'r sector ehanagach.

**Andrea Sutcliffe**

Prif Weithredwr a Chofrestrydd

# Rhagymadrodd

**Mae mynd i'r afael â gwahaniaethu ac anghydraddoldeb, dathlu amrywiaeth a hyrwyddo cynhwysiad, gan gynnwys sicrhau bod ein prosesau yn deg ar gyfer ein gweithwyr proffesiynol a chydweithwyr cofrestredig, yn flaenoriaeth yn ein cynllun corfforaethol 2022–2025.**

Mae'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn mlinellu'r gweithredoedd y byddwn yn eu cymryd i ddarparu profiadau a chanlyniadau tecach i'r bobl sy'n gweithio i ni a'r gweithwyr proffesiynol sydd wedi'u cofrestru â ni, yn ogystal â'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau a'r rheini sy'n rhyngweithio â'n gweithwyr proffesiynol a chydweithwyr.

Mae'r cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn cynnwys gweithredoedd wedi'u hanelu at ateb anghenion myfyrwyr nyrsio a bydwreigiaeth a gweithwyr proffesiynol trwy ein prosesau rheoleiddiol yn well, a gweithredoedd penodol ar welliannau i'n prosesau mewnol ar gyfer ein cydweithwyr. Mae'r cynllun yn cadw'r gweithredoedd hyn ar wahân yn bennaf, ond mae'n cynnwys gweithredoedd ar y cyd hefyd i adlewyrchu nad yw cynnydd mewn un maes yn gallu cael ei gyflawni heb y llall.

Mae'n cynllun yn amlinellu sut y byddwn yn craffu ar ein prosesau a

phenderfyniadau ar gyfer nyrsys yn ogystal â bydwagedd proffesiynol, a'r rheini rydym yn eu cyflogi, yn ogystal â'r gwaith y byddwn yn ei wneud â phartneriaid, yn enwedig lle mae'n safle fel unig reoleiddiwr nyrsys a bydwagedd proffesiynol y DU yn darparu mewnwelediad unigryw i faterion y mae angen mynd i'r afael â nhw gyda'n gilydd.

Bydd yn ein rhoi mewn safle cryfach o lawer i ddenu, cadw a datblygu gweithlu amrywiol tra'n cynorthwyo'n proffesiynau a'r cyhoedd hefyd. Byddwn hefyd mewn safle gwell i ymateb i heriau allanol, megis effaith pandemig Covid-19, a datblygiadau sector, gan gynnwys yr ymchwiliadau diweddar ar brofiadau gwaeth menywod a phobl o gefniroedd ethnig leiafrifol sy'n defnyddio gwasanaethau mamolaeth.

Mae'r ddogfen hon yn archwilio sut y byddwn yn ymagweddu â'r gwaith hwn, sut y byddwn yn mesur ei effaith, a phryd y gall pobl ddisgwyl clywed am ein cynnydd.

Bydd y gwaith rydym yn bwriadu ei wneud dros y tair blynedd nesaf yn ein galluogi i archwilio'r gwahanol ffyrdd mae gwahaniaethu yn dangos ei hun. Byddwn yn cynorthwyo'n pobl i ystyried sut mae problemau yn gallu digwydd ar lefel ryngpersonol. Byddwn yn dadansoddi effaith ein polisiau a phrosesau sefydliadol — gan weithredu

ar anghydraddoldebau nad oes modd eu cyfiawnhau. A, byddwn yn gweithio â phartneriaid lle gallwn ennill tir gyda'n gilydd ar ddatgymalu rhwystrau strwythurol ac anghydraddoldebau systemaidd.

I wneud hyn yn realiti byddwn yn camryd ymagwedd fesul cam, wedi'i chynllunio at y gwelliannau rydym am eu gwneud. Bydd angen i ni ddechrau â gweithredu ymagwedd fwy soffistigedig at y ffordd rydym yn casglu ac yn defnyddio'n data amrywiaeth, gan adeiladu sylfaen gadarn o dystiolaeth y gallwn adnabod materion cydraddoldeb yn glir ohoni a gweithio â phartneriaid I gynllunio atebion effeithiol.

I weithredu'n hymyriadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad wedi'u harwain gan dystiolaeth, bydd angen cydweithwyr arnom ar bob lefel o'r NMC sy'n hyderus ac yn gymwys ar faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad. Bydd cydweithwyr yn gweld y gwaith hwn fel galluogwr ar gyfer ein holl flaenoriaethau strategol a chorfforaethol, a bydd ein harweinyddion yn chwarae rôl arwyddocaol mewn sicrhau ein bod yn dal ein hunain ac eraill yn atebol am ein cynnydd. Rydym am harnessu brwdfrydedd pobl dros wneud gwahaniaeth a sicrhau bod hyn yn cyfieithu i weithredu diriaethol.

Bydd angen arnom i bawb gyfrannu at ddiwylliant lle rydym yn dysgu o gamgymeriadau heb fod yn amddiffynnol, gan graffu'n gyson ar



benderfyniadau am dystiolaeth o annhegwch, a chymryd camau gweithredol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn canlyniadau lle mae dystiolaeth fod grwpiau penodol yn wynebu anfanteision. Bydd angen i ni fod yn glir am y rhwystrau sy'n wynebu gweithwyr proffesiynol, ein cydweithwyr a'r rheini sy'n cyrchu gwasanaethau iechyd a gofal, a gweithio â phartneriaid ar draws y sector i fynd i'r afael â'r materion hyn â'i gilydd.

Bydd y gwaith hwn yn gofyn am newid diwylliannol ac ymroddiad, ond bydd angen strwythurau clir ar waith arno hefyd i sefydlu'r ffyrdd newydd hyn o weithio. I helpu cyflawni hyn, byddwn yn cryfhau ein hymagwedd at lywodraethiant ein gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, a byddwn yn adolygu'r polisiau, prosesau a rheolau sy'n arwain y ffordd rydym yn gweithredu, yn enwedig trwy ein rhaglen diwygio rheoleiddiol. Bydd hyn yn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei sefydlu i mewn i adeiladwaith y sefydliad wrth i ni archwilio sut y gallwn fod y rheoleiddiwr gorau ar gyfer ein nyrsys a bydwagedd proffesiynol ar hyn o bryd ac i'r dyfodol.



# Ein tirwedd strategol

**Rydym yn credu mewn canolbwyntio ar unigolyn – dyma'r ffordd rydym yn disgwyl i'n gweithwyr proffesiynol ddarparu gofal, a sut rydym am weithredu fel rheoleiddiwr a chyflogwr.**

Bydd ein cynllun EDI yn sicrhau ein bod yn agosach at gyflawni hyn yn gyson trwy allu deall a diwallu anghenion pobl yn well. Mae'r gwaith hwn yn sail i'n holl weithgarwch o fewn tair colofn graidd ein strategaeth: rheoleiddio, cefnogi a dylanwadu. Mae'n ein galluogi i hyrwyddo ein gwerthoedd drwy fod yn deg, yn garedig, yn gydweithredol ac yn uchelgeisiol.



## Cydraddoldeb yw'r llinyn sy'n rhedeg trwy bob un o'n chwe thema strategol:

1

### Gwelliant ac arloesedd

Bydd angen i ni gadw meddwl agored ac ystyried ffyrdd newydd o weithio os ydym am dorri cylchoedd o anghydraddoldeb a gweld canlyniadau a phrofiadau gwahanol i bobl. Byddwn yn mesur effaith unrhyw newidiadau a wnawn i sicrhau bod pawb yn elwa.

2

### Cymorth rhagweithiol i'n proffesiynau

Bydd angen i ni fod yn hyblyg mewn ymateb i anghenion y gweithwyr proffesiynol ar y gofrestr a'r rheini maen nhw'n gofalu amdanynt, gan fod yn barod i ddileu unrhyw rwystrau diangen yn ein prosesau - yn enwedig yng ngolau digwyddiadau byd-eang a all ddyfnhau anghydraddoldebau sy'n bodoli.

3

### Gweladwy a mwy gwybodus

Byddwn yn sicrhau ein bod yn cael ein harwain gan dystiolaeth, gan ddefnyddio mewnwelediad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad mewnol ac allanol er mwyn i ni fod mewn sefyllfa gref i wneud penderfyniadau effeithiol, gwella'n prosesau ein hunain ac eirioli dros bobl sy'n profi anghydraddoldebau pan fyddwn yn gweithio â phartneriaid.

4

### Ymgysylltu a grymuso

Byddwn yn monitro ac yn cynyddu amrywiaeth y bobl rydym yn ymgysylltu â nhw sy'n helpu i ffurfio'n gwaith rheoleiddiol, a byddwn yn cryfhau dealltwriaeth pobl o'n rôl fel rheoleiddiwr, yn ogystal â sut mae cydraddoldeb yn ategu'r gofal maen nhw'n gallu disgwyl i'w dderbyn trwy ein Cod a Safonau proffesiynol.

5

### Mewnwelediad a dylanwad

Byddwn yn gwella'n hymagwedd at gasglu, dadansoddi ac adrodd ar ein data amrywiaeth i weithwyr proffesiynol a chydweithwyr, a byddwn yn gweithio â phartneriaid i ddylanwadu ar ffyrdd tecach a mwy cynhwysol o weithio ar y cyd ar draws y sector iechyd a gofal.

6

### Addas ar gyfer gweithle'r dyfodol

Byddwn yn gwella ein prosesau recriwtio a rheoli pobl fel bod pawb rydym yn eu cyflogi yn gallu ffynnu heb rwystrau.

# Sut y gwnaethom ddatblygu'r gweithredoedd hyn

## Mae'r blaenoriaethau a'r gweithredoedd a amlinellir yn y cynllun hwn wedi cael eu ffurfio gan:

- ein cyfrifoldebau cyfreithiol
- ein data a thystiolaeth
- gwybodaeth gan ein gweithwyr proffesiynol, partneriaid a chydweithwyr NMC
- materion ehangach ar draws y sector iechyd a gofal.



## Ein cyfrifoldebau cyfreithiol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010, gan gynnwys y Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus, yn cynnwys mesurau sy'n cael effaith uniongyrchol ar ein gweithrediadau. Mae'n hymagwedd at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad wedi'i hategu gan y dyletswyddau cyfreithiol hyn yn ein holl waith fel rheoleiddiwr a chyflogwr. Mae hyn yn cynnwys ystyried yn drwyadl sut y gallwn ddileu gwahaniaethu orau, hyrwyddo cydraddoldeb cyfle a meithrin perthnasoedd da rhwng grwpiau gwahanol ym mhopeth rydym yn ei wneud.

Er mwyn rhoi ystyriaeth gywir i'n Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus rydym yn cymryd camau i

ddeall y potensial ac effaith wirioneddol mae'n polisïau a'n hymarferion yn eu cael ar bobl o'r grwpiau a amddiffynnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rydym yn casglu ac yn dadansoddi tystiolaeth yn barhaus o amrediad o ffynonellau i sicrhau bod gennym wybodaeth ddigonol a chywir i ffurfio'n gweithredoedd.

Mae'n cynllun yn rhyngadrannol, sy'n golygu ein bod wedi ystyried profiadau pobl o anghydraddoldebau a gwahaniaeth sy'n gorgyffwrdd ac yn gysylltiredig â'i gilydd a sut mae'r rhain yn rhyngweithio l ffurfio profiad pobl o



fyw, yn hytrach nac edrych ar bob un o'r nodweddion a ddiogelir ar wahân. Mae hyn yn ein helpu i adnabod, deall a mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau a brofir gan ein cydweithwyr a'n gweithwyr proffesiynol a'r cyhoedd yn well.

Lle rydym wedi adnabod mater penodol a brofir gan grŵp neilltuol a ddiogelir, rydym wedi ymrwymo i weithgareddau i fynd i'r afael ag ef, er enghraifft, lle rydym yn gweld materion datblygu gyrfa neilltuol sy'n cael eu profi gan gydweithwyr sy'n Ddu, Asiaidd neu o gefndir lleiafrif ethnig arall. Fodd bynnag, Mae'r rhan fwyaf o'n gweithredoedd wedi cael eu cynllunio i hwyluso newid ehangach ar gyfer amrediad o grwpiau o fewn y gwaith rydym, ei wneud a'r ffyrdd rydym yn gweithredu.

Fel rheoleiddiwr pedair gwlad, rydym hefyd yn ymwybodol o'r angen i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth gydraddoldebau berthnasol yng Ngogledd Iwerddon lle mae hyn yn gymwys i ni. Rydym yn ystyried ein dyletswyddau cydraddoldeb yng Ngogledd Iwerddon yn weithredol ochr yn ochr â'n Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus.

Mae'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn ein helpu hefyd i ystyried sut rydym yn ateb ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998, sy'n diogelu hawliau dynol pobl ac yn diogelu erthyglau'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yng nghyfraith y DU. Mae'n neilltuol o bwysig fel corff cyhoeddus ein bod yn rheoleiddio mewn ffordd sy'n gydnaws â hawliau sylfaenol pobl — mae enghreifftiau o erthyglau perthnasol mae'r Cynllun wedi'i ddylunio i'w cynnal yn cynnwys:

- Erthygl 6 - yr hawl i brawf teg yn sut rydym yn rhedeg ein prosesau addasrwydd i ymarfer
- Erthygl 8 - yr hawl i barch at fywyd preifat a theuluol
- Erthygl 14 - rhyddid rhag gwahaniaethu mewn sut mae pobl yn cadw at yr hawliau hyn.

## Ein data a thystiolaeth

### Ein data rheoleiddiol

Rydym yn cyhoeddi tablau data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn flynyddol, er mwyn cadw'r cyhoedd a'n rhanddeiliaid yn wybodus am amrywiaeth y gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr, ac am ein Cyngor a'n pwyllgorau addasrwydd i ymarfer.

### Mae'r wybodaeth am weithwyr proffesiynol ar ein cofrestr o'n tablau data EDI ar gyfer 2021-2022 yn cynnwys:

O'r gweithwyr proffesiynol hynny ar ein cofrestr



mae **89.1%** yn **fenywod** - yn debyg i flynyddoedd blaenorol



**10%** yn **Ddu** - o gymharu â 9% llynedd



mae **12.5%** yn **Asiaidd** - o gymharu â 10.3% llynedd



dywedodd **3.2%** wrthym fod ganddynt **anabledd** - o gymharu â 3.6% llynedd



dywedodd **0.8%** wrthym nad yw eu **rhywedd yn cydweddu** â'r rhyw a ddynodwyd iddynt ar enedigaeth - o gymharu â 0.7% llynedd



dywedodd **57.7%** wrthym eu bod yn **Gristnogion** - yn debyg i flynyddoedd blaenorol



dywedodd **30.3%** wrthym **nad oes ganddynt grefydd** - o gymharu â 28.9% llynedd

---

Rydym yn gwybod bod rhai gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr yn derbyn canlyniadau gwahanol o'n prosesau yn seiliedig ar bwy ydyn nhw. Rydym wedi ymgymryd â rhaglen ymchwil dymor hir, dwy ran, Uchelgeisiol dros Newid, i'n helpu i ddeall hyn yn well.

Archwiliodd ein hymchwil cam un, a gyhoeddwyd yn 2020, effaith ein prosesau rheoleiddiol ar weithwyr proffesiynol â nodweddion amrywiaeth gwahanol. Canfu weithiau fod pobl yn derbyn canlyniadau gwahanol o'n prosesau addysg, cofrestru tramor, ailddilysu ac addasrwydd i ymarfer yn seiliedig ar bwy ydyn nhw.

Fe wnaethom ganfod bod gweithwyr proffesiynol gwrywaidd neu anabl yn fwy tebygol o dderbyn canlyniadau anghymesur o'r holl brosesau y gwnaethom edrych arnynt. Canfuwyd fod grwpiau eraill, fel gweithwyr proffesiynol Du, hŷn a deurywiol yn cael canlyniadau gwaeth yn rhai ond nid ein holl brosesau. Er enghraifft, roedd pobl yn y grwpiau hyn yn llai tebygol o gofrestru'n llwyddiannus trwy'n proses cofrestru tramor ond er bod grwpiau hŷn hefyd yn llai tebygol o ail-ddilysu'n llwyddiannus, roedd gweithwyr proffesiynol Du neu ddeurywiol yn fwy tebygol o gael eu hatgyfeirio atom trwy gamau ein proses addasrwydd i ymarfer.

Yn ein hymchwil cam dau, a gyhoeddwyd yn 2022, pan wnaethom gymharu ein cyfraddau atgyfeirio addasrwydd i ymarfer â data

amrywiaeth gweithlu, fe wnaethom ganfod canlyniadau oedd yn peri pryder. Er enghraifft, mae rhai cyflogwyr yn atgyfeirio mwy o weithwyr proffesiynol gwrywaidd a Du i addasrwydd i ymarfer o gymharu â chyfansoddiad ein cofrestr a'u gweithlu eu hunain.

Dywedodd y rhan fwyaf o'r gweithwyr proffesiynol y gwnaethom siarad â hwy wrthym eu bod yn teimlo y chwaraeodd un neu fwy o'u nodweddion amrywiaeth ran yn eu hatgyfeiriad gan eu cyflogwr a dywedon nhw fod diwylliant 'rhywun y tu mewn/rhywun y tu allan' wedi eu gadael yn teimlo heb eu cynorthwyo.

Fe wnaethom ganfod hefyd bod lleoliad y gwaith a'r math o waith mae rhywun yn ei wneud yn gallu dylanwadu ar brofiad unigolyn o ailddilysu neu addasrwydd i ymarfer. Mae'r rheini sy'n gweithio mewn cartrefi gofal, Meddygfeydd Teulu neu ddarparwyr sy'n cyflogi llawer o staff banc neu asiantaeth yn cael eu heffeithio'n neilltuol. Rydym yn gwybod bod grwpiau penodol, megis gweithwyr proffesiynol Du, yn cael eu gorgynrychioli yn y lleoliadau hyn. Mae hyn yn dangos anghydraddoldebau hirsefydlog, systemaidd ar draws iechyd a gofal cymdeithasol sy'n parhau'r anghydraddoldebau rydym yn eu gweld.

## Ein data gweithlu

Mae gennym dros 1,200 o gydweithwyr sy'n gweithio mewn amrediad eang o rolau ar draws yr NMC. Rydym yn casglu data amrywiaeth i ddeall cyfansoddiad demograffig ein gweithlu ac i sicrhau ein bod yn adnabod unrhyw dueddiadau neu rwystrau sy'n gallu cael eu hwynebu gan wahanol grwpiau o gyflogeion. Mae hyn yn ein helpu i greu ymyriadau wedi'u targedu fydd yn cael yr effaith fwyaf.

### Yn 2022, dangosodd ein data gweithlu fod:



mae **68%** yn **fenywod**



mae **5.5%** yn **lesbiaid, hoyw** neu **ddeurywiol**



mae gan **37%** **ethnigrwydd** Du neu **ethnig leiafrifol**



mae gan **49.2%** grefydd, a'r rhan fwyaf o'r rheini yn uniaethu fel **Cristnogion**



dywedodd **8%** wrthym **fod ganddynt anabledd**



mae **53.2%** o **dan 39 oed**

---

Rydym yn gwybod bod gennym fylchau yn ein data. Er enghraifft nid ydym yn gwybod ethnigrwydd 19 y cant o'n gweithlu, ac nid yw 20 y cant o gydweithwyr wedi dweud wrthym a oes ganddynt anabledd neu beidio. Rydym yn gwybod bod gennym waith i'w wneud i wella ymddiriedaeth a hyder pobl i rannu eu data amrywiaeth â ni, er mwyn i ni allu ateb eu hanghenion a deall unrhyw rwystrau y gallant fod yn eu hwynebu.

Yn 2022 fe wnaethom adrodd am ein bylchau tâl, ar draws ethnigrwydd, anabledd a rhyw. Mae gennym fwch tâl ethnigrwydd cymedrig o 27.1 y cant, bwch tâl rhywiau cymedrig o 6.7 y cant a bwch tâl gwrthgyfartal anabledd o -4 y cant. Rydym yn gwybod bod gennym dangynrychiolaeth o gydweithwyr Du a lleiafrif ethnig yn ein rolau uwch arweinyddiaeth a bod menywod a chydweithwyr Du yn cael eu gorgynrychioli yn ein rolau is sy'n gyrru ein bylchau tâl.

Mae'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn anelu at fynd i'r afael ag achosion ein bylchau tâl ac yn cynyddu'r gynrychiolaeth o fenywod a chydweithwyr Du a lleiafrif ethnig ar draws pob graddfa yn y sefydliad.

Rydym yn casglu adborth rheolaidd gan ein cydweithwyr, trwy'n harolwg mewnol 'Eich Llais' a chymryd rhan mewn arolygon meincnodi allanol megis y Safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu GIG. Rydym yn gwahanu hyn trwy ddata amrywiaeth i'n helpu i ddeall sut i dargedu ein cynlluniau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad i gael yr effaith fwyaf.





## **Gwybodaeth gan ein gweithwyr proffesiynol, partneriaid a chydweithwyr NMC**

Mae'n gwaith â rhanddeiliaid wedi ffurfio a helpu i lunio'n cynllun. Mae hyn yn cynnwys ymgysylltu â rheoleiddwyr eraill, rhannu data â phartneriaid a gweithio â chyflogwyr wedi'i gwblhau gan ein Gwasanaeth Dolen Cyflogwyr.

Rydym hefyd wedi ymgysylltu â chydweithwyr ar draws yr NMC ynghlŷn a chyfeiriad a darparu'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad. Cadarnhaodd ein Bwrdd Gweithredol ein cynllun yn Ebrill 2022 a chymeradwyodd ein Cyngor y cynllun yn ffurfiol ym Mai 2022.

## **Materion ehangach ar draws y sector iechyd a gofal**

Rydym yn gwybod nad ydym yn gallu cyflawni'n gweithredoedd yn ynysig ac rydym yn disgwyl gweld newid ar raddfa eang heb fyfyrio ac ymateb i ddatblygiadau, heriau ac anghydraddoldebau sy'n bodoli ar draws y sector iechyd a gofal cymdeithasol.

Mae adroddiadau diweddar wedi taflu goleuni ar yr anghydraddoldebau sy'n wynebu pobl sy'n defnyddio gofal, yn ogystal â'r rheini sy'n ei ddarparu, ac rydym yn dal i ddysgu am faterion iechyd parhaus a thymor hir y pandemig Covid-19 a'r argyfwng hinsawdd.

Er mwyn bod yn rheoleiddiwr a chyflogwr effeithiol a rhagweithiol mae'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn cynnwys ymrwymïadau i'n cynorthwyo mewn monitro a chyfrannu at y materion hyn sy'n bodoli ac yn codi, gan addasu ein gwaith i sicrhau bod anghydraddoldebau y gellir eu hosgoi yn gallu cael eu cadw i'r isafswm.

# Ein hamcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad

## Amcanion trosfwaol

Ym Medi 2021 cytunodd ein Cyngor ar bedwar amcan Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad trosfwaol. Y rhain yw:

- A** Adlewyrchu ein gwerthoedd fel rheoleiddiwr sy'n blaenoriaethu anghenion a llesiant y proffesiynau nyrsio a bydwreigiaeth a'r cyhoedd.
- B** Sicrhau ein bod yn dangos arfer cydraddoldeb da fel cyflogwr.
- C** Defnyddio data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad mewn ffordd strategol a chyd-drefnedig, yn fewnol ac â phartneriaid ar draws y sector iechyd a gofal.
- D** Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd gan ddefnyddio'n llwyfan i eirioli dros ofal gwell i bawb sy'n cyrchu gwasanaethau.



## Ein 10 thema blaenoriaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad ar gyfer 2022—2025

Er mwyn darparu'r nodau a amlinellir yn ein strategaeth, cynllun corfforaethol a'n hamcanion Cydraddoldeb, rydym wedi datblygu cynlluniau clir y gallwn ni a'n rhanddeiliaid eu dilyn ac olrhain ein cynnydd yn eu hôl.

Mae'n tîm Gweithredol a Chyngor yn awr wedi cytuno ar y camau sydd angen i ni eu cymryd i wneud cynnydd cynaliadwy dros y tair blynedd nesaf. Isod rydym wedi amlinellu'n 10 thema flaenoriaeth ar gyfer ein gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, ac wedi rhannu enghreifftiau o sut fydd hyn yn edrych yn ymarferol.

### Dros y tair blynedd nesaf byddwn yn:

#### 1 Cymryd ymagwedd fwy soffistigedig at gasglu a ddefnyddio data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad

- Mynd i'r afael â bylchau data amrywiaeth i gyflogeion.
- Adolygu pob categori yn ein cyfarwyddyd monitro data amrywiaeth, ac ymgymryd â gwaith i ystyried cynnwys monitro data statws cymdeithasol economaidd.

- Casglu ac adrodd ar ein mewnwelediad i faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad ar draws pedair cenedl y DU.

- Gwneud ein tystiolaeth a data yn fwy hygyrch.

#### 2 Dysgu o dystiolaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad i greu ymyriadau wedi'u targedu

- Datblygu gweithredoedd i fonitro a mynd i'r afael â thystiolaeth o ganlyniadau rheoleiddiol gwahanol o'n hymchwil, data a gwybodaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad.
- Dysgu o'n hymchwil mewnol ac ymchwil a thystiolaeth allanol.
- Dysgu o adborth allanol ar ein prosesau (hynny yw, meincnodau a chwynion) gan weithredu argymhellion a pharhau i gyflwyno meincnodau allanol.
- Dysgu o weithgaredd megis cyfweliadau ymadael a rhoi gweithredoedd ar waith i wella profiadau cydweithwyr.

### 3

#### **Cydgynhyrchu atebion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad trwy gydweithio â phartneriaid allanol gwybodus, amrywiol**

- Adnabod a mynd i'r afael â bylchau yn ein perthnasoedd rhandeiliaid allanol a'r rheini yn cynrychioli materion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad er mwyn sicrhau ymgysylltu amrywiol, gwybodus ar ein gwaith.
- Cydweithio â phartneriaid ar faterion hil a datlygiad ar gyfer cydweithwyr.
- Cydweithio â chyflogwyr a phartneriaid eraill ar heriau ar y cyd ynglŷn â chanlyniadau rheoleiddiol gwahanol i weithwyr proffesiynol.
- Gweithio â chyflenwyr ar eu cyfrifoldebau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad.
- Adnabod a chymryd cyfleoedd am waith ar y cyd ar fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd.

### 4

#### **Gwella cymhwyster ac atebolrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad ein harweinyddion**

- Adolygu pwrpas a strwythur ein Grŵp Arweinyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad mewnol.

- Creu cynlluniau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad a chyfleoedd datblygu i uwch arweinyddion.
- Adeiladu a chynorthwyo piblinell o gydweithwyr amrywiol, talentog.
- Adeiladu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad i mewn i gyflwyniad y Bwrdd Unedol newydd.
- Gosod amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad arweinyddiaeth i uwch arweinwyr.

### 5

#### **Gwella gallu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yr holl gydweithwyr**

- Cynnal dadansoddiad bwlch dysgu a datblygu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad ar draws y sefydliad a llenwi bylchau dysgu.
- Darparu hyfforddiant wedi'i dargedu ac adeiladu gallu lle mae meysydd pryder megis dysgu o achosion yn ymwneud â gwahaniaethu.
- Cynhyrchu offer a chyfarwyddyd i gynorthwyo cydweithwyr i deimlo'n hyderus i fynd i'r afael â phrif faterion cydraddoldeb.

## 6

### **Mapio a gwella gwneud penderfyniadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad**

- Mapio pwyntiau gwneud penderfyniadau rheoleiddiol i asesu a oes lliniariadau priodol yn erbyn risg tuedd ar waith.
- Uwchsgilio cydweithwyr i gymhwyso cyd-destun a chraffu ar dystiolaeth yn effeithiol.
- Gwella amrywiaeth gwneuthurwyr penderfyniadau gan gynnwys yn y Cyngor, Bwrdd Gweithredol a phaneli.

## 7

### **Mynd i'r afael â thystiolaeth o wahaniaethu neu rwystrau yn ein prosesau**

- Gwella'n hymagwedd at recriwtio, hyrwyddo a chynorthwyo datblygiad gyrfaoedd cydweithwyr.
- Tynhau mecanweithiau o gwmpas gwahaniaethu mewnol, bwlio ac aflonyddu.
- Creu grŵp gwaith anabledd i weithredu ar adborth Fforwm Anabledd Busnes.
- Gwella hygyrchedd yn ein cyfathrebiadau.
- Arfarnu cyfarwyddyd a hyfforddiant newydd yn dilyn adolygiad o drafod achosion gwahaniaethu.
- Dylanwadu ar a lleihau atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer anghymesur.

- Cadw effaith newidiadau Covid-19 o dan adolygiad.
- Adolygu a chryfhau cymhwyster sefydliadol ar leihau effaith negyddol ein gweithredoedd ar iechyd meddwl cydweithwyr, gweithwyr proffesiynol a chwsmeriaid.
- Adolygu ein gofynion Iaith Saesneg.
- Cynorthwyo rhwydweithiau a fforymau cyflogeion mewnol i adnabod a chodi pryderon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad.

## 8

### **Defnyddio'n dylanwad i gynorthwyo atal a lleihau anghydraddoldebau iechyd**

- Ymateb i ymgynghoriadau a datblygu cyfarwyddyd ar ein rôl reoleiddiol lle'n berthnasol, hynny yw.
- Noddi a chefnogi rhaglenni ac ymchwil allanol sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd.
- Mapio'r dystiolaeth ar anghydraddoldebau iechyd rydym yn dod i gysylltiad â nhw trwy'n prosesau rheoleiddiol â phartneriaid.
- Parhau â'n hymrwymiad i sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad o fewn ein safonau, sicrwydd ansawdd ac ailddilysu.



- Cryfhau ein cymorth i Sefydliadau Addysg a Gymeradwywyd (AEIau) i sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad o fewn eu cwricwlwm ac arferion
- Cynnal gwaith paratoadol i sicrhau bod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn rhan graidd o adolygiad Cod 2025—2026.

## 9 Cryfhau ein llywodraethiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad

- Gweithredu ymagwedd wedi'i hadolygu at ein hasesiadau effaith cydraddoldeb.
- Sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad i mewn i gynllunio busnes, adrodd ar berfformiad corfforaethol a sut rydym yn deall ac yn adrodd am risg gorfforaethol.
- Cynorthwyo'r swyddogaeth Newid a Gwelliant Parhaus i sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad.
- Adolygu a chryfhau polisiau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad mewnol ac allanol.
- Sefydlu prosesau llywodraethiant clir i fonitro materion ar draws pob un o bedair gwlad y DU.



## Defnyddio diwygio rheoleiddiol fel cerbyd i sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn ein strwythurau a ffyrdd o weithio

- Datblygu a chyhoeddi asesiadau effaith cydraddoldeb gwybodus ar yr elfennau gwahanol o'r rhaglen diwygio rheoleiddiol.
- Gweithio â phartneriaid, rhanddeiliaid a'r cyhoedd i ddeall y goblygiadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad posibl o newidiadau arfaethedig o dan ddiwygio rheoleiddiol.
- Adnabod cyfleoedd i sefydlu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn well yn ein swyddogaethau rheoleiddiol fel rhan o ddiwygio rheoleiddiol.



# Yr effaith rydym yn gobeithio y bydd y gwaith hwn yn ei gael

## **Mae gennym gynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad tair blynedd. Erbyn diwedd blwyddyn un byddwm wedi:**

- rhannu ein dysgu ar effaith Covid-19 ar grwpiau cydraddoldeb gwahanol a sut rydym yn gallu monitro goblygiadau tymor hir y pandemig
- dilyn cyhoeddi ail gam ein hymchwil Uchelgeisiol dros Newid drwy roi cynllun gweithredu wedi'i dargedu ar waith i wella ein prosesau
- cwblhau ymarfer mapio o'n hymgysylltu cydraddoldeb â rhanddeiliaid ac adeiladu perthnasoedd newydd â grwpiau amrywiol
- ymgymryd â dadansoddi manwl o effeithiau cydraddoldeb ein gweithgareddau diwygio rheoleiddiol, wedi'u ffurfio gan safbwyntiau rhanddeiliaid
- cyfarwyddyd wedi'i ddiweddarau ar y categorïau monitro data amrywiaeth rydym yn eu defnyddio
- uwch arweinyddion sydd wedi rhannu, ac sy'n gweithio tuag at, eu hamcanion Cydraddoldeb, Amrywiaethaeth a Chynhwysiad
- rhoi ein System Orlhain Ymgeiswyr newydd ar waith, a byddwn wedi dechrau defnyddio hon i gipio data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad mwy cynhwysfawr a o'n prosesau recriwtio a dyrchafu
- wedi adolygu a diweddarau'r mecanweithiau sydd ar waith ar hyn o bryd i gydweithwyr adrodd am fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu ac i gefnogi pobl
- wedi adolygu ein prosesau recriwtio ac wedi rhoi ffyrdd newydd cynhwysol ar waith o ddenu, recriwtio a hyrwyddo grwpiau amrywiol.

## **Erbyn diwedd blwyddyn dau bydd gennym:**

- y gallu i gynhyrchu setiau data sy'n newid pwyslais sy'n ffurfio'n hymyriadau i gydweithwyr a gweithwyr proffesiynol
- gafael gwell ar y gwahaniaethau mewn canlyniadau i weithwyr proffesiynol ar draws pedair gwlad y DU, â data lleoledig ar gael i adnabod yn gliriach lle mae anghydraddoldebau yn bodoli
- wedi ymgymryd ag adolygiad manwl i'n penderfyniadau rheoleiddiol a chadernid ein trefniadau diogelu rhag i duedd i adnabod cyfleoedd i gryfhau ein hymagwedd

- ymagwedd traws-sefydliadol at wella cydraddoldeb anabled trwy ein grŵp gwaith a'i weithgaredd
- Dealltwriaeth gadarn o'r bylchau yn ein dysgu sefydliadol ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad ac rydym wedi dechrau llanw'r rhain trwy ddatblygu a darparu rhaglen wedi'i theilwra ar gyfer rolau penodol
- pecyn cymorth asesu effaith wedi'i adnewyddu a'i wella ac wedi hyfforddi cydweithwyr ar sut i sefydlu ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn eu penderfyniadau.

### **Erbyn diwedd blwyddyn tri bydd gennym:**

- berthnasoedd cryf â phobl a grwpiau amrywiol i'n galluogi ni i ymgynghori â hyder ar ein gwaith a gwybod ein bod yn derbyn adborth sy'n cynrychioli amrediad o ymunedau
- cysondeb yn y ffordd rydym yn ystyried, monitro a dysgu o bryderon cydraddoldeb a godir yn yr wybodaeth gyd-destunol a ddarperir weithwyr mewn achosion Addasrwydd i Ymarfer
- gafael gadarnach ar ba ddata a thystiolaeth sydd yn ein meddiant ar brofiadau a chanlyniadau pobl sy'n derbyn gofal gwaeth mewn gwasanaethau iechyd, a phroses ar gyfer rhannu ein mewnwelediad a'n data â phartneriaid i fynd i'r afael â materion ledled y sector
- wedi adeiladu set ddata a mewnwelediad cywir i faterion cydraddoldeb mewn darpariaeth iechyd fydd yn ffurfio adolygiad y Cod yn y cyfnod strategol nesaf
- wedi sicrhau bod creu ein Bwrdd Unedol newydd yn cael ei ategu gan ein hymrwymadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad ac mae'n fwy adlewyrchol o amrywiaeth y gweithwyr proffesiynol rydym yn eu rheoleiddio
- banc o gynrychiolwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad i sicrhau bod arweinydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad hyfforddedig ar bob panel recriwtio, ac wedi dechrau mapio effaith y newidiadau i'n prosesau recriwtio
- data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad cynhwysfawr i ffurfio'n prosesau cynllunio busnes
- set newydd o nodau uchelgeisiol i'n gwaith cydraddoldeb ar gyfer 2025 ac ymlaen.

# Sut y byddwn yn mon itro ac adrodd am gynnydd

---

## Rolau a chyfrifoldebau

Mae gan ein Cyngor rôl arweinyddiaeth bwysig mewn dal arweinyddiaeth yr NMC yn atebol am roi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad wrth galon popeth mae'n ei wneud.

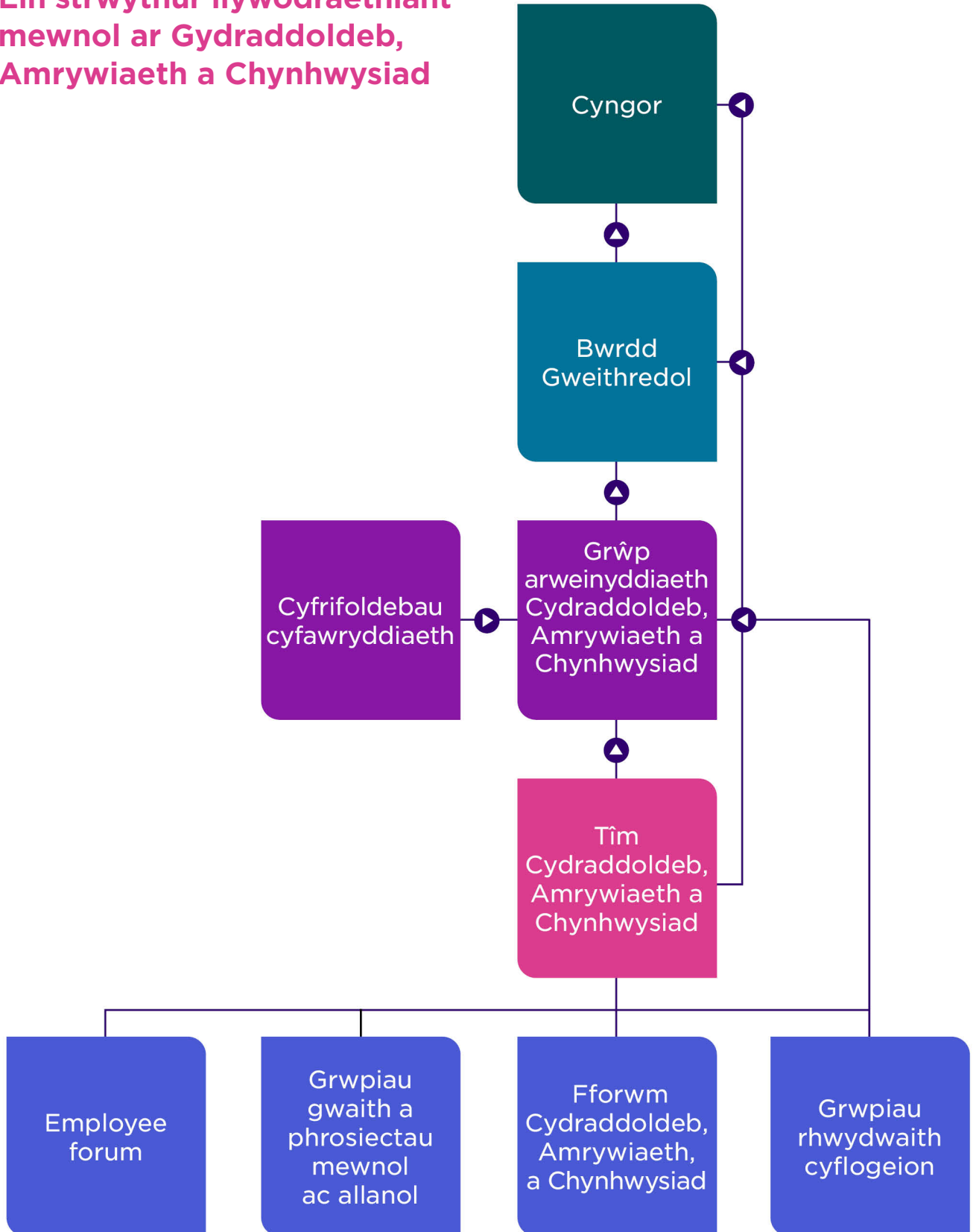
Mae'r Prif Swyddog Gweithredol a Chofrestrydd yn gyfrifol am gytuno ar y cyfeiriad ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad â chymorth gan ein bwrdd Gweithredol.

Mae'r uwch noddwr ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, y Cyfarwyddwr Gweithredol dros Bobl ac Effeithiolrwydd, yn cadeirio'r grŵp arweinyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad mewnol sy'n cynnwys cydweithwyr uwch o'r sefydliad cyfan ac mae'n cynnwys cadeiryddion a chydgadeiryddion ein grwpiau rhwydwaith cyflogeion. Pwrpas y grŵp hwn yw hwyluso a monitro darparu'r cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad.

Mae disgwyl i bob cyfarwyddwr gweithredol ymgorffori'n blaenoriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad i mewn i'w cynlluniau busnes cyfarwyddiaeth. Maen nhw'n atebol i'r Prif Weithredwr a Chofrestrydd am sicrhau bod yr adnoddau cywir yn eu lle i ddarparu blaenoriaethau ein cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad.

Mae grwpiau rhwydwaith cyflogeion yn dod â chydweithwyr â nodweddion cyffredin a chynghreiriaid at ei gilydd mewn man diogel. Mae'n grwpiau a'r fforwm cyflogeion yn cynnig mewnwelediad a chynngor gwerthfawr ar bolisi, ymgysylltu â chymuned a chyflogeion.

**Ein strwythur llywodraethiant  
mewnol ar Gydraddoldeb,  
Amrywiaeth a Chynhwysiad**





## Mesur a gwerthuso

Rydym yn mesur llwyddiant trwy ddadansoddi data ar ganlyniadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, a byddwn yn mesur effaith ein cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad gan ddefnyddio amrediad o fesurau, yn cynnwys:

- dadansoddi'r data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad rydym yn ei gasglu ar ein prosesau mewnol ac allanol, megis recriwtio, prosesau rheoleiddiol (er enghraifft addasrwydd i ymarfer a chofrestru) ac adroddiadau bwlch tâl
- mesur cynnydd trwy feincnodau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, megis Safon Anabledd y Fforwm Anabledd Busnes a safon Cydraddoldeb Hil Gweithlu'r GIG
- dadansoddi adborth a chwynion gan y gweithwyr proffesiynol rydym yn gweithio â nhw a'r cyhoedd
- adborth gan bartneriaid a rhanddeiliaid allanol
- dadansoddi ein harolygon cyflogeion rheolaidd, gan gynnwys ein harolwg 'Eich Llais' dwy waith y flwyddyn a chyflwyniad mewnol i Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu
- Comisiynu ymchwil i fynd i'r afael â bylchau data.

## Adrodd

Bydd gwelliannau cynaliadwy yn erbyn mesurau'r cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn cael eu darparu ar y cyd. Bydd y camau a gymerir yn cael eu monitro fel rhan o'n cynllun EDI gan aelodau ein grŵp arwain EDI a gyda chraffu gan ein Bwrdd Gweithredol a'n Cyngor.

# Casgliad

---

**Mae'n cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn ceisio adeiladu sylfeini mewnol cadarn yn yr NMC a'n rhoi mewn safle gwell i ymateb i'r amgylchedd allanol ehangach.**

Bydd ein blaenoriaethau dros y tair blynedd nesaf yn parhau i gael eu llywio gan ddatblygiadau sylweddol ar draws y sector, gan gynnwys yn arbennig unrhyw dystiolaeth newydd am wahaniaethu a wynebir gan bobl sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal a'r gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr.

Trwy ddarparu'r cynllun, rydym yn anelu at greu amgylchedd lle mae cydweithwyr yn teimlo wedi'u parchu ac yn deall eu rôl unigol mewn perthnas â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad, gan gydweithio i greu sefydliad sy'n gwerthfawrogi eu cyfraniadau. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod gennym brosesau teg a hygyrch ar gyfer nyrsys a bydwagedd proffesiynol. Byddwn yn dal pobl yn atebol lle mae tystiolaeth o wahaniaethu, ac yn cynorthwyo'r rheini ar ein cofrestr i gynnal cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn eu gwaith er mwyn darparu gofal diogel ac effeithiol i'r holl bobl a chymunedau.

Rydym yn gweithredu ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad, ond rydym yn gwybod bod gennym lawer mwy i'w wneud.

Rydym yn cydnabod ein cyfrifoldeb i fynd i'r afael ag achosion yr anghydraddoldebau a brofir gan weithwyr proffesiynol, ein cydweithwyr a'r cyhoedd, ac yn integreiddio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn ystyrllon i sut rydym yn rheoleiddio, cynorthwyo a dylanwadu. Byddwn yn gweithio â phartneriaid allanol i glywed gan amrediad o leisiau, gan chwilio'n weithredol am y rheini sydd ddim yn cael eu clywed yn aml ac sydd ar y cyrion yn aml. Byddwn yn gweithio i rannu'n mewnwelediad a gwybodaeth cydraddoldeb yn agored er mwyn i ni allu gwneud effaith fwy ar y cyd ar fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a gwahaniaethu ar draws y sector. Rydym am ddangos arweinyddiaeth a bod yn llais dibynadwy, teg a chynhwysol ar y materion sydd o'r pwys mwyaf i bobl.

Rydym wedi datblygu cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad clir, â ffocws ac rydym wedi ymrwymo i weithio â gweithwyr proffesiynol, partneriaid a'n cydweithwyr i gyflawni newid mesuradwy yn y tair blynedd nesaf. Bydd hyn yn ein rhoi mewn safle i sefydlu ystyriaethau ymarfer gorau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiad yn ein strategaeth Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth nesaf ar gyfer 2025 a thu hwnt.

23 Portland Place,  
London W1B 1PZ  
+44 20 7637 7181  
[www.nmc.org.uk](http://www.nmc.org.uk)

 @nmcnews  @nmcuk