

ADRODDIAD BLYNYDDOL CYDRADDOLDEB

AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT AR GYFER Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN AR 31 MAWRTH 2025



Cynnwys

- 3 Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd
- 5 Cipolwg ar y flwyddyn
- 6 Gwasanaethu'r cyhoedd
- 9 Cefnogi ein cofrestreion
- 11 Diwylliant cadarnhaol i holl staff y Cyngor Optegol Cyffredinol
- 17 Ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024-25
- 22 Ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2025-26





Croeso

Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd

Mae ein Hadroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ar gyfer 2024-25 yn adlewyrchu blwyddyn o gynnydd ystyrlon yn y Cyngor Optegol Cyffredinol, lle gwnaethom adeiladu ar ein hymrwymiad i feithrin amgylchedd lle mae tegwch, cynwysoldeb a chydaddoldeb nid yn unig yn egwyddorion rydym ni'n eu hyrwyddo, ond yn werthoedd sy'n siapiro pob agwedd ar ein gwaith.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i'r ffordd rydym yn rheoleiddio, sut rydym yn ymgysylltu â rhanddeiliaid a phawb sy'n defnyddio ein gwasanaethau, yn ogystal â'n gweithredoedd fel cyflogwr cyfrifol.

Y llynedd, fe wnaethom lansio ein Strategaeth EDI 2025-2030, sydd bellach yn ei cham

cyflawni. Mae'r strategaeth yn seiliedig ar bedwar amcan sy'n cefnogi ein rôl statudol fel rheoleiddiwr a chyflogwr i oruchwylio a chefnogi'r 35,164 o optegwyr cyflenwi, optometryddion, myfyrwyr optegol a busnesau optegol ar ein cofrestr, ac i sicrhau bod ein cyflogeion, ein gweithwyr a'n haelodau mewn amgylchedd gwaith teg a chynhwysol. Cefnogir pob amcan gan saith cam gweithredu a mesurau clir i olrhain cynnydd a'n dwyn i gyfrif. Nid llwybr yn unig yw ein strategaeth; mae'n ymrwymiad i newid ystyrlon, wedi'i wreiddio ym mhrofiadau bob dydd y bobl rydym yn eu rheoleiddio, eu cyflogi a'u gwasanaethu.

Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio ein cyflawniadau dros y deuddeg mis diwethaf - i'r cyhoedd, i'n cofrestreion, ac i staff y Cyngor

Optegol Cyffredinol - yn ogystal â'r cynnydd a wnaed yn erbyn ein cynllun gweithredu EDI 2024-2025 a'n data monitro EDI ar gyfer cofrestreion, cyflogeion, aelodau a gweithwyr.

Yn 2024-25 fe wnaethom ddechrau'r broses o wella ansawdd a chwmpas ein data EDI. Mae hyn wedi ein galluogi i wneud cymariaethau mwy gwybodus, nodi gwahaniaethau, a dechrau mynd i'r afael â heriau systemig. Mae hyn yn cynnwys gwell dadansoddiad croestoriadol a gwell llythrennedd data mewnol. Mae tryloywder ac ymddiriedaeth wrth galon y gwaith hwn, ac rydym ni wedi cymryd camau i gyfleu pam mae'r data hwn yn bwysig a sut mae'n sail i newid effeithiol. Er nad oes gofyniad cyfreithiol arnom i gyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd ein maint, rydym wedi dewis parhau i adrodd ar hyn bob blwyddyn fel mater o egwyddor, oherwydd bod tryloywder yn sbarduno cynnydd.

Rydym hefyd wedi buddsoddi yn ein pobl. Mae hyfforddiant EDI yn rhan safonol o hyfforddiant cynefino, datblygu a rheoli, gan ganolbwyntio'n benodol eleni ar wahaniaethu strwythurol, addasiadau rhesymol, ac ymwybyddiaeth o aflonyddwch rhywiol. Mae ein rhwydweithiau staff wedi parhau i dyfu, ac wedi'u hategu gan fframweithiau llywodraethu cliriach ac 'Aw'r Rymuso' bob mis, sef awr wedi'i neilltuo bob mis yn ystod eu horiau gweithio er mwyn i gydweithwyr allu canolbwyntio ar y gwaith hanfodol hwn. Mae'r mentrau hyn yn adlewyrchu ein hymrwymiad nid yn unig i fodloni ein rhwymedigaethau rheoleiddio, ond rhagori arnynt drwy wreiddio arferion cynhwysol yn ein gwaith.



Hoffwn gydnabod creadigrwydd ac arweinyddiaeth ein rhwydweithiau staff eleni. Maen nhw'n adlewyrchu sut beth yw diwylliant cynhwysol yn ymarferol, gan hyrwyddo cysylltiad a lles ar yr un pryd â rhoi cipolwg ar brofiadau bywyd pobl. Rydym ni'n gwybod bod arweinyddiaeth effeithiol yn golygu creu gweithle lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel, ac yn cael eu parchu a'u grymuso i godi llais. Drwy ddatblygu ein rôl Gwarcheidwad Codi Llais, a pholisïau wedi'u diweddarau sy'n adlewyrchu deddfwriaeth newydd fel Deddf Diogelu Gweithwyr 2023, rydym wedi cymryd camau ystyrlon i feithrin diwylliant o hyder ac atebolrwydd.

Y llynedd, fe wnaethom gyflwyno interniaeth newydd gydag Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington, elusen sy'n cefnogi pobl ddall a rhannol ddall i gael cyfleoedd gwaith ac rydym yn falch o fod wedi croesawu dau intern yn y Cyngor Optegol Cyffredinol ers hynny, sydd wedi graddio'n llwyddiannus o'u rhaglen "Get Set Progress". Mae'n berthynas rydym yn ei gwerthfawrogi, ac yn un rydym yn bwriadu parhau gyda hi ac adeiladu arni yn y blynnyddoedd i ddod.

Rydym yn meithrin cysylltiadau cryfach ar draws y sectorau rheoleiddio a gofal iechyd i gyd-fynd ag arferion gorau, dysgu o adolygiadau allanol, a rhannu gwybodaeth lle bo hynny'n bosibl; oherwydd ein bod yn gwybod bod cydweithio'n allweddol i gynnydd parhaus mewn EDI.

Hoffwn ddiolch i'n staff, ein partneriaid a'n rhanddeiliaid am eu hymroddiad i'r ymrwymiad cyffredin hwn. Mae'r gwaith yn mynd rhagddo, ac ni fydd bob amser yn hawdd, ond mae ein cyfeiriad yn glir: rydym yn adeiladu Cyngor Optegol Cyffredinol sy'n decach, yn fwy cynhwysol ac mewn gwell sefyllfa i wasanaethu'r cyhoedd a'r proffesiwn. Wrth i ni symud ymlaen, rydym wedi ymrwymo o hyd nid yn unig i gyflawni ein hamcanion, ond i aros yn chwilfrydig, yn gysylltiedig, ac yn agored i ddysgu.

Leonie Milliner

Leonie Milliner

Prif Weithredwr a Chofrestreidd

Cipolwg ar y flwyddyn



1

21 o'r 25 prosiect EDI
wedi'u cwblhau (yn unol
â'r Atodiad yn yr
adroddiad hwn)

2

Hyderus o ran
Anabledd L2

3

Fframwaith
Rheoli

4

100% o sesiynau hyfforddi
gwahaniaethu strwythurol
ac addasiadau rhesymol
wedi'u mynychu

5

Marc llanw efydd
gan ENEI



Gwasanaethu'r cyhoedd

Fel y rheoleiddiwr, ein rôl statudol yw diogelu'r cyhoedd a chynnal hyder y cyhoedd yn y gweithwyr proffesiynol a'r busnesau rydym yn eu rheoleiddio. Ein gweledigaeth yw cael gofal llygaid diogel ac effeithiol i bawb. I'r perwyl hwnnw, yn ogystal â sicrhau bod ein safonau ymarfer ar gyfer cofrestreion yn addas i'r diben ac yn bodloni disgwyliadau ein rheoleiddiwr goruchwylio (Safonau Rheoleiddio Da'r Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA)), un o brif elfennau ein gwaith eleni fu nodi a mynd i'r afael â rhwystrau o ran cael gafael ar wasanaethau gofal llygaid, yn enwedig ymysg grwpiau sy'n agored i niwed.

Safonau diwygiedig i adlewyrchu datblygiadau mewn ymarfer optegol a disgwyliadau'r cyhoedd yn well

Yn dilyn cyfnod o ymgynghori ac adborth helaeth gan randdeiliaid, ar 1 Ionawr 2025, fe wnaethom ddiweddarau ein Safonau Ymarfer ar gyfer Optegwyr Cyflenwi, Optometryddion a'r Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol, a'r Safonau ar gyfer Busnesau Optegol.

Nod y newidiadau a wnaed i'r safonau yw gwella eglurder ac aliniad a sicrhau bod y safonau'n adlewyrchu newidiadau sy'n dod i'r amlwg yn y sector. Dyma'r prif newidiadau sydd wedi cael eu rhoi ar waith:

- Darparu gofal gwell i gleifion mewn amgylchiadau bregus.
- Ei gwneud hi'n ofynnol i gofrestryddion ddatgelu eu hunaniaeth, eu rôl, a dweud wrth gleifion pwy fydd yn darparu gofal iddynt.
- Cynnal ffiniau proffesiynol priodol, gan gynnwys gwahardd ymddygiad o natur rywiol gyda chleifion.



- Hyrwyddo diwylliannau gwell yn y gweithle drwy gyfeirio'n benodol at ymddygiad cynhwysol rhwng cydweithwyr, a sicrhau bod cyflogwyr yn cefnogi staff sydd wedi profi gwahaniaethu, bwllo neu aflonyddu yn y gweithle.
- Cael yr wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau mewn technolegau digidol a defnyddio barn broffesiynol wrth ddefnyddio'r data maen nhw'n ei gynhyrchu i lywio penderfyniadau.
- Cynnal cyfrinachedd wrth rannu delweddau cleifion ar-lein.
- Dangos arweinyddiaeth mewn ymarfer, er enghraifft drwy gefnogi addysg a hyfforddiant pobl eraill.

Cynnal hyder y cyhoedd drwy fodloni disgwyliadau'r Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA) o ran EDI

Bob blwyddyn, mae'r Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA), ein rheoleiddiwr goruchwyllo, yn adolygu pa mor dda rydym yn bodloni eu Safonau Rheoleiddio Da. Yn eu hadolygiad perfformiad diweddaraf (2023/24), a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2025, fe wnaethom fodloni 18/18 o'r safonau, ac roeddem yn falch o gyrraedd y safon EDI unwaith eto - gan gydnabod ein dull gweithredu

strategol a'r camau ymarferol rydym wedi'u cymryd i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein gwaith.

"Rydym o'r farn bod y Cyngor Optegol Cyffredinol wedi bodloni Safon 3. Mae'r Cyngor wedi parhau i wreiddio ei waith EDI ar draws y sefydliad."
Adolygiad Perfformiad PSA 2023/24

Yn ddiweddar, mae'r PSA wedi cyflwyno disgwyliadau newydd o dan y safon hon. Mae'r rhain yn cynnwys dangos sut rydym yn defnyddio tystiolaeth EDI i lywio ein swyddogaethau rheoleiddio, sut rydym yn ystyried profiad bywyd cymunedau amrywiol yn ein penderfyniadau, a sut rydym yn gweithio gydag eraill i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn y proffesiynau rydym yn eu rheoleiddio. Rydym yn croesawu'r datblygiadau hyn ac yn eu gweld fel rhai sy'n cyd-fynd yn agos â'n huchelgais ein hunain i fod yn rheoleiddiwr teg a chynhwysol.

Dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn parhau i gryfhau ein defnydd o ddata a gwybodaeth EDI ar draws pob maes o'n gwaith, gan sicrhau bod ein polisiau a'n harferion yn adlewyrchu anghenion a phrofiadau'r cyflogaion, yr aelodau a'r gweithwyr rydym yn eu gwasanaethu a'r cofrestreion rydym yn eu rheoleiddio.

Ystyried profiadau cymunedau amrywiol: Arolwg o ganfyddiadau'r cyhoedd ac ymchwil i brofiadau bywyd

Roedd ein harolwg o ganfyddiadau'r cyhoedd a'r ymchwil i brofiadau bywyd a oedd yn cyd-fynd ag ef yn cynnig cipolwg gwerthfawr ar y rhwystrau y mae rhai pobl yn eu hwynebu o ran cael gafael ar wasanaethau gofal llygaid a'u defnyddio. Er bod cyfraddau boddhad cyffredinol yn dal yn uchel, roedd y canfyddiadau'n tynnu sylw at wahaniaethau nodedig i bobl sydd â rhai ffactorau sy'n eu gwneud yn agored i niwed, fel caledi ariannol, profedigaeth, cyfrifoldebau gofalu, neu anabledd.

Mae'r prif ganfyddiadau'n cynnwys:

- Llai o fynediad a boddhad: Roedd pobl â marcwyr agored i niwed yn llai tebygol o fynd am brofion llygaid rheolaidd ac yn nodi eu bod yn llai bodlon â'r gofal a gawsant.



- **Cost fel rhwystr:** Cyfeiriodd llawer o ymatebwyr at gost sbectol, lensys cyffwrdd neu brofion llygaid fel rhwystr. Roedd pryderon ynghylch tryloywder prisiau a theimlo dan bwysau i brynu cynnyrch penodol hefyd yn gyffredin - yn enwedig ymysg y rheini sydd â nifer o farcwyr agored i niwed.
- **Blaenoriaeth isel i iechyd llygaid:** Nid oedd iechyd llygaid bob amser yn cael ei ystyried yn flaenoriaeth, ac yn aml nid oedd cyfranogwyr yn ymwybodol o fanteision ehangach profion rheolaidd, fel canfod cyflyrau iechyd eraill fel diabetes neu bwysedd gwaed uchel.
- **Rhwystrau seicolegol i ofal:** Roedd ffactorau fel gweld nifer o weithwyr gofal iechyd proffesiynol, arosiadau hir, ac anesmwythder wrth geisio gwisgo sbectol yn gyhoeddus wedi cyfrannu at deimladau o eithrio neu bryder ymysg rhai cyfranogwyr.

Bydd y dystiolaeth hanfodol hon yn siapio sut rydym yn ymgysylltu â chleifion a'r cyhoedd ac yn cefnogi'r sector i gael gwared ar rwystrau i fynediad. Maent yn atgyfnerthu ein hymrwymiad i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran fynediad a phrofiad, gan ganolbwyntio ar degwch canlyniadau, gofal sy'n ddiogel yn ddiwylliannol, a gwrando ar brofiadau bywyd cleifion.

Gwella mynediad y cyhoedd at ein gwasanaethau: Cynnwys y Gymraeg

Fel corff cyhoeddus, mae gennym ddyletswydd statudol i fodloni Safonau'r Gymraeg ac rydym wedi parhau i wreiddio mynediad at y Gymraeg fel rhan o ddiwylliant ein sefydliad a pharhau i gydymffurfio â'r safon.

Mae gwefan y Cyngor Optegol Cyffredinol (gan gynnwys ein llwyfan ymgynghori) yn dal ar gael yn Gymraeg, yn yr un modd â'n system ffôn awtomataidd. Hyd yma eleni, mae dros 17 o ddogfennau ychwanegol wedi cael eu cyfieithu i'r Gymraeg, gan helpu i sicrhau mynediad tecach i gofrestrion, cleifion ac aelodau o'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg.

Mae hyfforddiant i'r holl staff ar hanes a diwylliant y Gymraeg, Cynllun y Gymraeg, a'n cyfrifoldebau o dan y ddeddfwriaeth yn parhau i gael eu darparu, ac mae'n parhau i fod yn rhan greiddiol o'r broses gynefino EDI ar gyfer gweithwyr newydd. Rhan allweddol o sicrhau bod y gwaith hwn yn llwyddiannus yw'r cydweithio gweithredol rhwng ein Rheolwr EDI a Fforwm Cyd-reoleiddwyr Safonau'r Gymraeg. Mae'r trafodaethau misol hyn yn ein galluogi i brofi a chadarnhau ein dealltwriaeth o wahanol elfennau o'r Safonau, rhannu'r hyn a ddysgwyd ar draws y sector, a defnyddio dull cyson a hyderus o gydymffurfio.



Cefnogi ein cofrestreion

Wrth gefnogi ein cofrestreion - bron i 35,000 o optegwyr cyflenwi, optometryddion, myfyrwyr optegol a busnesau optegol ar ein cofrestr - ein nod yw mynd i'r afael ag annhegwch, hyrwyddo amrywiaeth, a meithrin cynhwysiant ym mhob elfen o'n gwaith.

Deall ein gweithlu cofrestredig a nodi pryderon: Arolwg o ganfyddiadau gweithlu'r cofrestreion

Roedd arolwg 2025 yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar ddemograffeg y gweithlu optegol a'u profiadau yn y gwaith. Clywsom gan 3,798 o gofrestreion (cyfradd ymateb o 12%) a oedd yn cynnig golwg fanylach ar y dirwedd broffesiynol.

Mae'r prif ganfyddiadau'n cynnwys:

- Boddhad mewn swydd: - Roedd 51% o'r ymatebwyr o gefndir mwyafrifol byd-eang yn fodlon yn eu rolau o'i gymharu â 61% o ymatebwyr Gwyn Prydeinig/Gwyddelig. Mae cyflog, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a chyflogwr anghefnogol yn fwy amlwg fel rhesymau dros anfodlonrwydd ymysg ymatebwyr mwyafrif byd-eang.
- Diwylliant a gwahaniaethu yn y gweithle: Dywedodd 29% o'r ymatebwyr eu bod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mae profiadau o wahaniaethu wedi bod yn weddol gyson dros y tair blynedd diwethaf. Ethnigrwydd, rhyw, anabledd ac oedran oedd y rhesymau a nodwyd amlaf.



- Cynhwysiant a chynnydd: Mae cofrestreion y Cyngor Optegol Cyffredinol yn debyg i staff y GIG o ran cael cyfleoedd i ddatblygu eu gyrfaedd, i wella eu gwybodaeth a'u sgiliau, ac i gael gafael ar y dysgu a'r datblygiad cywir, maent yn llai tebygol o deimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddatblygu eu potensial.

Bydd canfyddiadau'r arolwg yn cefnogi ein ffocws ar sicrhau canlyniadau tecach, cynyddu ymwybyddiaeth o'n rôl reoleiddio, a mynd i'r afael â gwahaniaethau mewn profiad a chynnydd yn y gweithle ar draws y sector optegol.

Mynd i'r afael ag annhegwch yn ein proses Addasrwydd i Ymarfer

Eleni, fe wnaethom lansio gweithgor i ymchwilio i achosion posibl annhegwch yn ein proses addasrwydd i ymarfer (FtP). Dechreuodd y grŵp adolygu'r broses i nodi meysydd o

annhegwch posibl ac mae wedi cynnal dadansoddiad o'n data EDI FtP presennol i chwilio am ganlyniadau gwahaniaethol ar bob lefel. Er bod rhai tueddiadau lefel uchel wedi cael eu nodi, daeth yn amlwg y byddai angen dadansoddiad mwy manwl a chroestoriadol i ddeall yn llawn sut gallai nodweddion fel hil, rhywedd, anabledd neu statws economaidd-gymdeithasol ryngweithio a siapio profiadau yn y broses. Rydym yn cydnabod nad yw unigolion yn profi anfantais mewn un ffordd unfurf a bod deall lle mae canlyniadau'n wahanol yn allweddol i ddylunio systemau tecach. Mae darparwr ymchwil allanol wedi cael contract i gynnal dadansoddiad manwl, gyda'r disgwyliad y bydd y canfyddiadau ar gael erbyn mis Medi 2025. Mae'r gwaith hwn yn cefnogi ein prosesau i sicrhau canlyniadau teg i'n gweithlu, ein cofrestrdyddion a'r cyhoedd; ac mae'n adlewyrchu ein hymrwymiad i wella ar sail tystiolaeth.



Diwylliant cadarnhaol i holl staff y Cyngor Optegol Cyffredinol

Rydyn ni'n gwneud ein gwaith fel rheoleiddiwr orau pan fydd ein cyflogeion, ein haelodau a'n gweithwyr ein hunain yn adlewyrchu'r gymuned rydyn ni'n ei gwasanaethu, ac yn dod ag amrywiaeth o safbwyntiau i'n penderfyniadau. Rydym yn parhau i greu diwylliant EDI cadarnhaol, gan ddarparu cyfleoedd ar gyfer dysgu a datblygu o ran EDI, yn ogystal â hyrwyddo lles ac ymgysylltiad cyflogeion.

Sicrhau recriwtio cynhwysol

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi addasu ein proses gyflogi i sicrhau ei bod yn deg. Pan fydd y niferoedd yn caniatáu, rydym wedi:

- sicrhau bod y panel cyfworld yn amrywiol o ran rhyw ac ethnigrwydd

- bod ymgeiswyr sy'n bodloni'r gofynion sylfaenol ar gyfer rôl ac sy'n datgan anabledd yn eu cais am swydd yn cael cynnig cyfworld
- diweddarau disgrifiadau swydd perthnasol i gadarnhau ymrwymiad y Cyngor Optegol Cyffredinol i gynhwysiant a gwneud addasiadau rhesymol

Rydym wedi llwyddo i gyflawni safon Hyderus o ran Anabledd Lefel 2 ar gyfer recriwtio cyflogeion. Ar gyfer ein proses recriwtio aelodau, rydym wedi dileu meini prawf dymunol o hysbysebion swyddi sy'n arwain at bedair gwaith yn fwy o ymgeiswyr ar gyfartaledd, a chynnydd nodedig yn nifer yr ymgeiswyr Du a Mwslimaidd. Roedd hefyd bron ddwywaith cymaint o ymgeiswyr Mwslimaidd i ymgyrchoedd heb feini prawf dymunol (cyfartaledd o 10.3% o ymgeiswyr

fesul ymgyrch), o'i gymharu â'r rheini â meini prawf dymunol (cyfartaledd o 5.9% o ymgeiswyr fesul ymgyrch). Roedd hefyd dros ddwywaith yn fwy o ymgeiswyr o'r mwyafrif byd-eang - gyda chyfartaledd o 15.9% o ymgeiswyr o grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig ar gyfer ymgyrchoedd â meini prawf dymunol, a chyfartaledd o 38.6% o ymgeiswyr o grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig ar gyfer ymgyrchoedd heb feini prawf dymunol.

Cyflawni gwobr Efydd TIDemark

Rydym wedi cael gwobr Efydd TIDemark gan y Rhwydwaith Cyflogwyr dros Gydraddoldeb a Chynhwysiant (ENEI). Mae asesiadau TIDE yn ein galluogi i feincnodi ein perfformiad yn erbyn sefydliadau eraill a mesur ein cynnydd o ran meithrin diwylliant cadarnhaol a chynhwysol. Ein sgôr gyffredinol oedd 68%, sy'n gosod y Cyngor yn ail gam uchaf map TIDE. Roedd y gwerthusiad yn tynnu sylw at ein cryfder mewn strategaeth a chynllunio EDI, lle cawsom sgôr o 95%.

Cefnogi gweithwyr proffesiynol dall a rhannol ddall drwy interniaethau ystyrlon

Mae ein perthynas ag Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington (TPT) yn parhau i dyfu drwy gymryd rhan yn rhaglen interniaeth Get Set Progress, sy'n cefnogi unigolion dall a rhannol ddall i gael cyflogaeth ystyrlon.

Joshua Feehan, Pennaeth Interniaethau, Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington: "Mae wedi bod yn wych cael gweithio mewn partneriaeth â'r Cyngor Optegol Cyffredinol eto eleni. Mae'r Cyngor yn cefnogi ein nod o helpu mwy o bobl ddall a rhannol ddall i gael gwaith. Mae'r Cyngor wedi croesawu'r rhaglen gan gynnig amgylchedd cefnogol i'r intern y maent yn ei gynnal. Mae'r intern wedi dangos twf sylweddol yn bersonol ac yn broffesiynol oherwydd yr amgylchedd cynhwysol y mae'r Cyngor yn ei ddarparu."

Mae ein hintern diweddaraf, Audrey, wedi bod yn rhan werthfawr o'r sefydliad, gan gyfrannu ar draws nifer o dimau, gan gynnwys Llywodraethu, Cyfleusterau a Phobl a Diwylliant. Mae hi wedi meithrin cysylltiadau ar draws y Cyngor ac wedi chwarae rhan weithredol yn y gwaith o lunio sut rydym yn gweithio ac yn dysgu fel cyflogwr cynhwysol.

Audrey Awosika, intern Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington: "Roedd fy interniaeth gyda'r Cyngor Optegol Cyffredinol yn brofiad anhygoel. Rydw i'n wirioneddol ddiolchgar am y cyfle ac am gefnogaeth barhaus y tîm. Roedd yr amgylchedd cynhwysol a hygyrch - yn gorfforol ac yn ddigidol - yn gwneud i mi deimlo fy mod yn cael fy nghoesawu a'm grymuso. Roedd pawb yn garedig, yn amyneddgar ac yn rhagweithiol wrth sicrhau bod gen i'r offer, yr addasiadau a'r anogaeth yr oedd eu hangen arnaf i ffynnu drwy gydol fy nghyfnod yno."

Mae'r interniaeth wedi cyflwyno gwersi gwerthfawr ac mae'n rhaglen sy'n adlewyrchu ein hymrwymiad i greu llwybrau hygyrch a chynhwysol i'r sector. Rydym yn edrych ymlaen at groesawu intern newydd yn yr hydref a pharhau i feithrin ein perthynas â TPT.

Ymdrin â'r Bwlch Cyflog Rhyw

Mae ein dadansoddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2024–25, wedi'i seilio ar ddata a gesglir ar 31 Mawrth 2025, yn dangos bod gweithwyr benywaidd bellach yn ennill mwy ar gyfartaledd nag eu cydweithwyr gwrywaidd ar lefel strwythuredig gyfan y sefydliad. Er nad yw'r GOC yn gyfrifol yn gyfreithiol am gyhoeddi data bwlch cyflog rhwng y rhywiau, rydym yn dewis ei rannu bob blwyddyn fel rhan o'n hymrwymiad i dryloywder a chyfiawnder.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn edrych ar gyfartaledd cyflog ar draws y sefydliad cyfan. Mae'n ein helpu i ddeall y patrwm o bwy sydd yn eistedd ble, yn hytrach na phwy sydd â'r un swydd yn cael ei dalu'n gyfartal. Oherwydd ein bod yn sefydliad cymharol fach, gall newidiadau bach yn ein proffil gweithlu gael effaith amlwg ar y ffigurau hyn o flwyddyn i flwyddyn.

BWLCH TALIADAU RYWIOL

	% gwahaniaeth yn cyfradd fesul awr (cyfartalog)	% gwahaniaeth yn yr cyfradd fesul awr (canolrif)
GOC 2024-25	-0.42	-0.67
Cyfartaledd cenedlaethol	13.8	13.1
Cyfartaledd rheoleiddiol	10.2	12.2
GOC 2023-24	-4.1	-2.6

GRADDDFAU TALIAD RYWIOL

	% gwahaniaeth yn cyfradd fesul awr (cyfartalog)	% gwahaniaeth yn yr cyfradd fesul awr (canolrif)
Gweinyddwr	-1.84	-2.56
Swyddog	0.82	0.0
Rheolwr	-0.83	-0.96
Pennaeth	-1.31	-0.5

Eleni, mae'r bwlch ychydig yn ffafrio menywod. Mae hyn yn adlewyrchu'n bennaf siap ein gweithlu, gan gynnwys cynrychiolaeth fawr o fenywod mewn swyddi uwch. Pan fyddwn yn dadansoddi'r data yn ôl gradd, mae'r rhan fwyaf o'r lefelau'n agos at gyfartaledd, gyda menywod yn ennill ychydig mwy ar gyfartaledd mewn sawl maes. Rydyn ni wedi cynnwys y tabl uchod fel y gall darllenwyr weld yn glir ble mae'r gwahaniaethau ar draws y graddau a beth sy'n cyfrannu atynt.

Er mwyn rhoi cyd-destun, mae'r ffigurau diweddaraf gan Swyddfa'r Ystadegau Gwladol (ONS) ar gyfer 2024 yn dangos bwlch talu cydraddoldeb gender cenedlaethol o 13.8% (cyfartaledd) a 13.1% (canolraddol) o fudd dynion. Mae hyn yn golygu bod, tra bod menywod yn dal i ennill llawer llai na dynion yn genedlaethol, mae ein canlyniadau sefydliadol yn mynd yn erbyn hyn — gyda menywod yn ennill ychydig mwy ar gyfartaledd na dynion.

Graddfau taliad rywiol:

- Gweinidog: Mae'r bwlch o fudd i ferched ar y mesurau cyfartalog a chanol.
- Swyddog: Mae'r cyflog yn gyffredinol yn gyfartal, heb wahaniaeth canol ac â dim ond diferyn bach ar y cyfartalog.
- Rheolwr: Mae'r bwlch o fudd i ferched ar y mesurau cyfartalog a chanol.

- Pennaeth: Mae'r bwlch o fudd i ferched ar y mesurau cyfartalog a chanol.

Ar gyfer 2024-25:

- Mae'r bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn dangos gwahaniaeth bach o blaid menywod.
- Yn gyffredinol, mae'r sefydliad wedi symud ymhellach tuag at degwch cyflog o'i gymharu â'r llynedd, gyda chyflogeion sy'n fenywod bellach yn ennill ychydig mwy na chyflogeion sy'n ddynion ar gyfartaledd.

Am y tro cyntaf, rydyn ni'n gweld chyflogeion sy'n fenywod ar lefelau Gweinyddu, Rheoli a Phennaeth yn ennill mwy ar gyfartaledd na'u cydweithwyr sy'n ddynion. Ar raddfa Swyddog, mae'r cyflog i bob pwrpas yn gyfartal, heb unrhyw wahaniaeth canolrifol a llai na £1 o wahaniaeth ar y cymedr.

Dadansoddiad yn ôl graddfa:

- Gweinyddol: Mae'r bwlch o blaid menywod ar fesurau cymedrig a chanolrifol.
- Swyddog: Mae'r cyflog i bob pwrpas yn gyfartal, heb unrhyw wahaniaeth canolrifol a dim ond gwahaniaeth bach ar y cymedr.
- Rheolwr: Mae'r bwlch o blaid menywod ar fesurau cymedrig a chanolrifol.
- Pennaeth: Mae'r bwlch o blaid menywod ar fesurau cymedrig a chanolrifol.

I roi cyd-destun, mae ffigurau diweddaraf y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ar gyfer 2024 yn dangos bwlch cyflog cyfartalog cenedlaethol rhwng y rhywiau o 13.8% (cymedr) a 13.1% (canolrif) o blaid dynion. Mae hyn yn golygu, er bod menywod yn genedlaethol yn dal i ennill llawer llai na dynion, bod canlyniadau ein sefydliad i'r cyfeiriad arall - gyda menywod yn ennill ychydig mwy ar gyfartaledd na dynion.

Mewn blynyddoedd blaenorol, rydym wedi cymharu ein ffigurau â chyfartaleddau'r sector cenedlaethol a rheoleiddio. Fodd bynnag, eleni rydym wedi dewis peidio â chynnwys cymhariaeth â'r sector rheoleiddio, gan nad oedd y set ddata allanol a oedd ar gael yn ddigon cadarn i ddarparu meincnod dibynadwy.



Mae'r canlyniadau hyn yn dangos bod y camau rydym yn eu cymryd i hyrwyddo tegwch cyflog yn gwneud gwahaniaeth mesuradwy. Byddwn yn parhau i fonitro ein data bob blwyddyn ac yn gweithredu mewn ffyrdd cynhwysol ac adeiladol, gan sicrhau ein bod yn cynnal ein cynnydd cadarnhaol tuag at sicrhau tegwch cyflog parhaol.

Cynnwys ein staff mewn dysgu a datblygu EDI.

Mae'r llynedd wedi gweld ffocws go iawn ar ddysgu a hyfforddi EDI. Mae'r holl gyflogeion ac aelodau wedi cael hyfforddiant ar wahaniaethu strwythurol: beth ydyw, sut mae'n edrych yng nghyd-destun y gweithle, a strategaethau ar gyfer herio ei ddylanwad. Rydym yn sicrhau bod pob aelod a chyflogai newydd yn cael sesiwn gynefino EDI. Rydym yn cefnogi pob aelod sy'n ymwneud â'n prosesau Addasrwydd i Ymarfer (FTP) gyda sesiynau briffio a hyfforddiant rheolaidd ar EDI, gan gynnwys sut i adnabod a herio rhagfarn ddarwybod.

Rydym wedi datblygu hyfforddiant aflonyddwch rhywiol i sicrhau bod pob cyflogai yn deall beth yw'r ymddygiad hwn ac yn eu grymuso i weithredu os ydynt yn profi neu'n dyst i aflonyddwch rhywiol. Mae hyn yn seiliedig ar ddatblygu polisi Aflonyddwch Rhywiol annibynnol newydd ac mae'n sicrhau ein bod yn cydymffurfio'n gyfreithiol ar ôl cyflwyno Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023. Rydym yn cydnabod y gall yr hyfforddiant hwn fod yn anodd neu'n sbardun i rai cydweithwyr, felly rydym yn rhoi mecanweithiau ar waith i greu amgylchedd diogel a chefnogol i bawb sy'n cymryd rhan. Mae hyn yn adlewyrchu ein hymrwymiad i drin yr holl staff a chofrestreion ag urddas a pharch

Eleni, cynhaliodd ein Rheolwr EDI sesiwn hyfforddi ar addasiadau rhesymol i reolwyr hefyd, fel rhan o ddarn ehangach o waith i fagu hyder ymarferol mewn rheolaeth llinell. Roedd yr hyfforddiant nid yn unig yn cefnogi rheolwyr i arwain timau amrywiol yn fwy effeithiol ond hefyd yn helpu i sicrhau bod cydweithwyr sy'n anabl, yn niwrowahanol, neu sy'n gweithio'n wahanol yn cael eu cefnogi'n well i ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn.

Cefnogi rheolwyr i arwain timau amrywiol

Eleni, fe wnaethom ddatblygu dogfen Arddull Rheoli'r Cyngor Optegol Cyffredinol i sicrhau bod yr holl staff yn cael rheolaeth llinell sy'n adlewyrchu profiadau ac anghenion amrywiol ein gweithlu. Fe wnaethom fabwysiadu dull cynhwysol a chydweithredol o'i ddatblygu, gan sefydlu gweithgor a oedd yn cynnwys cydweithwyr o amrywiaeth o lefelau, rolau a chefnidiroedd i sicrhau bod safbwyntiau amrywiol yn cael eu cynrychioli. Roedd y grŵp yn allweddol wrth lunio cynnwys, tôn a ffocws y ddogfen. Fe wnaethom hefyd ymgysylltu'n ehangach ar draws y sefydliad drwy weithdai, cyfarfodydd i'r holl staff, cylchlythyrau wythnosol, ac erthyglau IRIS, gan sicrhau bod y ddogfen derfynol yn adlewyrchu gwerthoedd, anghenion a phrofiadau bywyd ein gweithlu ehangach.

Mae'r ddogfen yn ymateb yn uniongyrchol i argymhellion ein hadolygiad o EDI yn 2023, a oedd yn nodi'r angen am fwy o eglurder ynghylch disgwyliadau rheolwyr, cymorth mwy cynhwysol ar gyfer datblygu cyflogeion, a dull mwy cyson o arwain ar draws y sefydliad.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu: Rhyddid i siarad

Yn 2023-24, gwelsom fwy o atgyfeiriadau codi llais gan staff a oedd yn cyfeirio at anghydraddoldeb neu wahaniaethu. O ganlyniad, gwnaethom gymryd camau i adolygu ein polisiâu a'n gweithdrefnau i sicrhau eu bod yn decach. Roeddem hefyd wedi gwella ein gwaith adrodd data ynghylch cysylltiadau cyflogeion, felly roedd ein Huwch Dim Rheoli a'r Pwyllgor Archwilio, Risg a Chyllid yn fwy amlwg, a oedd yn golygu bod arweinwyr yn gallu nodi lle roedd problemau'n dod i'r amlwg a chefnogi timau a rheolwyr i fynd i'r afael â phryderon yn rhagweithiol.

Roeddem hefyd wedi diwygio ein polisi codi llais ar gyfer aelodau, gweithwyr a chyflogeion i adlewyrchu'r model Rhyddid i Siarad sy'n cael ei hyrwyddo gan Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol. Mae'r polisi'n nodi sut i godi llais a sut y bydd y sefydliad yn cefnogi unigolion wrth iddynt godi eu llais. Mae wedi'i gynllunio

i hyrwyddo diwylliant lle gall unigolion siarad am unrhyw beth sy'n effeithio ar ddiogelwch y cyhoedd neu sy'n effeithio ar eu bywyd gwaith.

Mae wedi bod yn ofynnol i'r holl staff ymgymryd â hyfforddiant gorfodol i'w helpu i ddeall eu cyfrifoldebau penodol o dan y polisi codi llais. Yn ogystal, datblygwyd rôl newydd, sef Gwarcheidwad Codi Llais, yn ogystal â'n Hyrwyddwr Codi Llais, i ddarparu pwynt cyswllt ychwanegol i gyflogeion sy'n mynegi pryderon. Roedd data yn 2024-25 yn dangos bod nifer yr atgyfeiriadau codi llais gan staff wedi gostwng ac nad oedd angen ymchwilio nac uwchgyfeirio unrhyw atgyfeiriadau'n ffurfiol.

Grymuso rhwydweithiau staff

Mae ein rhwydweithiau staff yn rhan hanfodol o'n hymdrechion EDI yn y Cyngor Optegol Cyffredinol. Maent yn darparu cymorth gan gymheiriaid ac yn gweithio gyda'i gilydd i ddylanwadu ar ein gwaith a'i gefnogi. Mae'r rhwydweithiau'n agored i bob cyflogai ar draws y sefydliad, sydd naill ai'n uniaethu â diben y rhwydweithiau, neu'n gynghreiriaid iddynt.

I sicrhau bod ein rhwydweithiau'n gallu bod mor effeithiol â phosibl, rydym wedi adolygu'r fframwaith ar gyfer rhwydweithiau staff a gweithredu'r cymorth canlynol:

- Eglurder ynghylch rhedeg a datblygu rhwydweithiau (megis templed ar gyfer cynllunio blynyddol a chyllidebu)
- Darparu arweiniad ar wahaniaethu strwythurol ar lefel rheolwyr a sut i godi llais, er mwyn paratoi arweinwyr ein rhwydwaith yn well yn eu rolau
- Lansio 'Aw'r Rymuso', slot awr wedi'i ddiogelu bob mis i gydweithwyr ganolbwyntio ar weithgarwch rhwydwaith. Gofynnir i bob gweithiwr barchu'r slot amser mewn undod â'r rhwydweithiau.



Vanessa Taylor, Cadeirydd Rhwydwaith Embrace: "Mae'r 'Aw'r Rymuso' yn cael ei hanrhydeddu gan y sefydliad a phan fydda i wedi'i defnyddio, mae wedi bod yn ddefnyddiol cael yr amser sydd wedi'i neilltuo."

Mae ein rhwydweithiau'n cael eu harwain gan gydweithwyr brwd ac yn cael eu cefnogi gan uwch noddwyr. Maent wedi arwain amrywiaeth o weithgareddau sydd wedi codi ymwybyddiaeth, sbarduno sgysiau pwysig, a chryfhau ein hymdeimlad o gymuned.

Ym mis Mawrth 2025, fe wnaethom lansio Rhwydwaith Symudedd Cymdeithasol newydd i roi mwy o lais i'r rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is.

Steve Brooker, Cyfarwyddwr Strategaeth Rheoleiddio a Noddwr y Rhwydwaith Symudedd Cymdeithasol: "Fy ngobaith i ar gyfer y rhwydwaith yw ei fod yn darparu lle diogel i staff ddod at ei gilydd i rannu profiadau, cael ysbrydoliaeth a dysgu am y materion. A'n bod yn defnyddio'r ddealltwriaeth hon i ganolbwyntio'n fwy ar symudedd cymdeithasol fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr. Rydw i wedi ymrwymo i ddefnyddio fy rôl fel noddwr y rhwydwaith i gefnogi symudedd cymdeithasol a'i wneud yn nodwedd gryfach o'n gwaith EDI."

Cynhaliodd y rhwydwaith LHDTc+ gwis i'r holl staff i nodi Mis Hanes LHDTc+.

Cyhoeddodd aelodau staff o dreftadaeth Gymreig a Gwyddelig erthyglau i nodi Dydd Gŵyl Dewi a Dydd Gŵyl Padrig.

Trefnodd ein Grŵp Gwrth-hiliaeth (ARG) gyfres bwerus o ddigwyddiadau a oedd yn canolbwyntio ar degwch, cynrychiolaeth a mynediad - gyda phwyslais penodol ar chwaraeon, iechyd a gwyddoniaeth, gan gynnwys:

- Crwydriad o Liw: Tynnodd Ms Ife Akintoye sylw at sut mae ei symudiad yn chwalu rhwystrau i fannau awyr agored ac yn herio canfyddiadau o bwy sy'n perthyn mewn chwaraeon sy'n seiliedig ar natur.
- Rhoi Organau'r GIG: Rhannodd y Llysgennad Praful Aben Shah ei thaith bersonol i gynyddu'r nifer sy'n rhoi organau ymysg cymunedau Affro-Caribiaidd ac Asiaidd, gan



fynd i'r afael â stigma diwylliannol a'r angen am fwy o ymwybyddiaeth.

- Ymchwil Alzheimer: Trafododd Dr Yolanda Ohene ei gwaith arloesol ar ganfod clefyd Alzheimer yn gynnar mewn grwpiau a dangynrychiolir, yn enwedig menywod Du, a phwysigrwydd cyfranogiad cynhwysol mewn ymchwil.

Sbardunodd y sesiynau hyn sgysiau pwysig ac roeddent yn adlewyrchu perthnasedd parhaus gwrth-hiliaeth wrth lunio tegwch a chynrychiolaeth iechyd.

Mae'r Rhwydwaith Menywod wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran llunio rhaglen fentora ar gyfer staff y Cyngor Optegol Cyffredinol. Datblygwyd y fenter hon mewn ymateb i adborth gan gydweithwyr a fynegodd awydd am gyfleoedd mwy strwythuredig ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol. Nod y rhaglen fentora yw meithrin cysylltiadau cefnogol ar draws y sefydliad a chreu lle ar gyfer dysgu ar y cyd. Mae cyfnod peilot yn mynd rhagddo ar hyn o bryd, gyda nifer fach o barau o fentoriaid a'r rhai sy'n cael eu mentora yn archwilio gwahanol ddulliau o fentora, yn seiliedig ar eu nodau a'u diddordebau unigol. Mae'r rhaglen eisoes wedi ennyn diddordeb mawr, ac mae'r rhwydwaith yn edrych ymlaen

at ei hehangu wrth i'r cynllun peilot fynd rhagddo.

Fel rhan o symud ein swyddfeydd i Canary Wharf, fe wnaethom ymgysylltu'n agos â'n cydweithwyr a'n rhwydweithiau staff i helpu i lunio profiad swyddfa cynhwysol. Roedd eu lleisiau'n allweddol wrth ddylanwadu ar y newid - o'r lleoliad a ddewiswyd i hygyrchedd a dyluniad y gofod. Roedd hon yn bennod bwysig yn stori'r Cyngor Optegol Cyffredinol, ac rydym yn falch ei bod wedi'i llunio gan y bobl sy'n gwneud y Cyngor yr hyn ydyw.

Ymestyn cymorth lles i gymuned ehangach y Cyngor Optegol Cyffredinol

Rydym wedi ymestyn mynediad at gymorth lles drwy ein rhaglen cymorth i gyflogeion, i gynnwys ein gweithwyr ac aelodau ein pwyllgor. Mae hyn yn golygu y bydd ein haelodau a'n gweithwyr yn gallu cael gafael ar gymorth cyfrinachol 24/7 sy'n ymdrin ag amrywiaeth o faterion, o iechyd meddwl i gyngor ariannol, a sicrhau bod pawb sy'n gweithio i'r Cyngor Optegol Cyffredinol yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi.



Ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024-25

Roedd cynllun gweithredu eleni yn nodi newid rhwng diwedd ein Cynllun EDI 2020-24 a dechrau cyflawni yn unol â'n Strategaeth EDI newydd ar gyfer 2025-30. Er ei fod yn parhau i adlewyrchu'r blaenoriaethau sydd eisoes ar waith, dechreuodd hefyd gyd-fynd â'r cyfeiriad strategol newydd a'r amcanion y cytunodd y Cyngor arnynt.

Roedd y cynllun yn canolbwyntio ar chwe thema allweddol sydd wedi siapiaio ein gwaith dros y flwyddyn ddiwethaf:

- Data
- Pobl, dysgu a datblygu
- Recriwtio a chadw staff
- Polisiâu a gweithdrefnau
- Cefnogi ac ymgysylltu â'r gymuned
- Arweinyddiaeth ac atebolrwydd

Wrth i ni wreiddio'r blaenoriaethau hyn, cafodd rhywfaint o weithgarwch ei gyflwyno'n raddol yn fwriadol ddechrau 2025 i adlewyrchu'r trosglwyddiad rhwng Rheolwyr EDI a sicrhau parhad. Amlinellir y wybodaeth ddiweddaraf am bob maes isod.



DATA

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad terfyn	Cynnydd
Datblygu dull safonol o gasglu data EDI; sut a pham mae'n cael ei gasglu, ei storio, ei reoli a'i ddefnyddio, gyda chynllun cyfathrebu i sicrhau ymgysylltiad.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA Argymhelliad Adolygiad EDI Hooper	Rhagfyr 2024	Fe wnaethom adolygu a diweddar'u'r data amrywiaeth rydym yn ei gasglu, gan ei gysoni â newidiadau i'r cyfrifiad cenedlaethol ac arferion da cyfredol. Cafodd y diweddariadau hyn eu rhoi ar waith ar draws sawl maes o'n gwaith a chawsant eu hategu gan ganllawiau mewnol newydd i helpu cydweithwyr i ddeall a gweithredu'r newidiadau'n effeithiol.
Archwilio sut rydym yn defnyddio data EDI i wneud cymariaethau ystyrlon.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Rhagfyr 2024	Rydym yn datblygu sylfaen o ddata cyson a fydd yn gwella ein cymariaethau data. Mae gan yr adroddiad monitro ddadansoddiad croestoriadol ychwanegol mewn rhai meysydd. Byddwn hefyd yn defnyddio ein hymchwil canlyniadau annheg i gyflwyno rhywfaint o wybodaeth allweddol am broffil EDI y cofrestreion hynny sy'n cael eu cyfeirio atom fel rheoleiddiwr.
Ehangu'r broses o gasglu tystiolaeth i gynnwys profiadau bywyd.	Adolygiad EDI	Mawrth 2025	Mae'r ymchwil profiad bywyd a gomisiynwyd gennym i ddeall yn well y rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gael gafeal ar ofal a llywio heriau yn y gweithle bellach wedi dod i ben. Bydd y canfyddiadau a gyhoeddir yn sail i'n gwaith yn y dyfodol wrth i ni gyflawni'r ymrwymadau a nodir yn ein Strategaeth EDI pum mlynedd.
Casglu data achwynwyr EDI ar gyfer Cwynion Corfforaethol.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Ebrill 2024	Fe wnaethom weithredu proses casglu data cwynion EDI ar gyfer Cwynion Corfforaethol yn 2024. Fe wnaethom gynnwys negeseuon yn egluro'r rhesymau pam ein bod eisiau'r data hwn ac yn annog achwynwyr i lenwi'r ffurflen. Fodd bynnag, nid yw achwynwyr wedi manteisio ar y data hyd yma. Mae hyn yn cael ei waethygu gan y nifer isel o gwynion y mae'r Cyngor Optegol Cyffredinol yn eu cael. Byddwn yn parhau i adolygu ein prosesau a'n dulliau cyfathrebu o bryd i'w gilydd i weld sut rydym yn gwella hyn. Wrth i amser fynd heibio, bydd mwy o ddata'n cael ei gasglu, a bydd hyn yn ei gwneud yn bosibl nodi tueddiadau ystyrlon dros ychydig flynyddoedd.
Ehangu'r gwaith o gasglu a dadansoddi data i hwyluso'r gwaith o archwilio tystiolaeth groestoriadol.	Camau gweithredu sy'n weddill o gynllun EDI 2020-2024	Rhagfyr 2024	Fe wnaethom ehangu ein gwaith casglu data ar draws prosesau'r gweithlu, cofrestreion a chwynion, gan ganolbwyntio'n benodol ar sicrhau bod cwestiynau'n gynhwysol ac wedi'u geirio'n glir. Mae hyn yn cefnogi gwell dealltwriaeth o brofiadau gwahanol grwpiau ac yn gwella tryloywder o ran sut rydym yn defnyddio data EDI.

POBL, DYSGU A DATBLYGU

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad terfyn	Cynnydd
Cynefino a datblygu EDI aelodau, cyflogeion a gweithwyr i gynnwys y cysyniad o wahaniaethu sefydliadol a'i effaith, gan gynnwys sesiynau ymarferol sy'n seiliedig ar sgiliau.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Tachwedd 2024	Fe wnaethom ddatblygu a chyflwyno deunyddiau cynefino EDI wedi'u diweddarau, sydd bellach yn cael eu darparu fel mater o drefn i bob cyflogai, gweithiwr ac aelodau newydd o'r Cyngor/Pwyllgor. Mae'n cynnwys gwybodaeth am ein hegwyddorion EDI, Safonau'r Gymraeg, gwahaniaethu strwythurol, ac arferion cynhwysol.
Ymgorffori iaith EDI weithredol (sy'n canolbwyntio ar effeithiau a chanlyniadau) a chanlyniadau mesuradwy yn y Fframwaith Ymddygiadau Perfformiad arfaethedig (PBF, KSB gynt).	Argymhelliad Adolygiad EDI	Ionawr 2025	Cynhaliwyd adolygiad beirniadol o'r PBF er mwyn sicrhau bod y chwe maes ymddygiad a'r ymddygiadau disgrifiadol ar gyfer pob un yn adlewyrchu ein disgwyliadau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Cyflawnwyd hyn drwy gynnwys nifer o grwpiau o bobl yn y gwaith o adolygu cynnwys y fframwaith ac adolygiad gan swyddogaeth EDI y Cyngor Optegol Cyffredinol.
Datblygu hyfforddiant i reolwyr ar wneud addasiadau rhesymol.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Mai 2024	Fe wnaethom ddatblygu a darparu hyfforddiant addasiadau rhesymol i reolwyr pobl, gan ymdrin â'r cyd-destun cyfreithiol, gwahaniaethu ar sail anabledd, ac astudiaethau achos ymarferol. Roedd y sesiynau hefyd yn cynnwys hyfforddiant ar sut i ymdrin â sgysiau'n hyderus ac yn sensitif.
Cyfleoedd datblygu i reolwyr ar reoli gweithlu amrywiol, gan gynnwys sesiynau ymarferol sy'n seiliedig ar sgiliau.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Rhagfyr 2024	Datblygwyd a chyflwynwyd hyfforddiant ychwanegol i'n rheolwyr ar bynciau fel gwahaniaethu strwythurol a deall addasiadau rhesymol.
Sicrhau ansawdd yr holl ddysgu a datblygu a gaffaelir yn allanol i sicrhau dull cyflwyno blaengar, sensitif a chynhwysol.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Mehefin 2024	Rhestr Wirio Caffael Dysgu a Datblygu wedi'i datblygu ar gyfer ein tîm pobl a diwylliant. Maen nhw'n defnyddio hyn i'w helpu wrth chwilio am ddarparwyr hyfforddiant.
Gweithdy gyda chyflogeion ac aelodau ar ystyr termau perthnasol, fel tegwch, cydraddoldeb a phwysigrwydd gwybod pryd i drin pobl yr un fath neu'n wahanol.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Mawrth 2025	Roedd y gweithgaredd hwn wedi'i gynllunio i'w gyflawni yn 2024-25 ond mae wedi cael ei gario ymlaen i'r flwyddyn gyfredol er mwyn gallu cydlynu ac ymgysylltu'n well. Mae'n dal yn flaenoriaeth ar gyfer 2025-26, gyda chynlluniau i siapi'r sesiwn sy'n ymwneud â gwybodaeth am brofiad bywyd a'i chysylltu â'n gwaith parhaus ar degwch a gwneud penderfyniadau cynhwysol.
Adolygu Canllawiau DPP ar gyfer Cofrestreion i sicrhau bod cofrestreion yn cynnal eu gwybodaeth a'u sgiliau EDI.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Ionawr 2025	Ychwanegu tudalen at y canllawiau cyhoeddedig sy'n ymwneud â'r safonau ymarfer wedi'u diweddarau ac yn cynnwys llinell sy'n annog pobl i ddilyn cyrsiau EDI. Ar ben hynny, mae'r arolwg i gofrestreion bellach yn cynnwys cwestiwn ynghylch a yw cyfranogwyr wedi gwneud DPP ar themâu EDI.

RECRIWTIO A CHADW STAFF

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad terfyn	Cynnydd
Dadansoddi data EDI o ymgyrchoedd recriwtio cyflogeion ac aelodau i dynnu sylw at anghydraddoldeb a rhwystrau, a'u dadansoddi.	Camau gweithredu sy'n weddill o gynllun EDI 2020-2024	Ionawr 2025	Mae dadansoddiad cychwynnol o ymgyrchoedd recriwtio aelodau wedi'i gwblhau. Cydnabuwyd bod hwn yn ddarn sylweddol o waith o ran cwrmpas, ac mae'r Rheolwr EDI newydd wedi datblygu dull gweithredu fesul cam. Bydd yr adolygiad ehangach o sut mae ein prosesau recriwtio cyflogeion yn cefnogi ein huchelgeisiau EDI yn dechrau yn 2025-26.
Gweithredu Adroddiad Recriwtio Aelodau 2023 i sicrhau bod recriwtio aelodau yn fwy cynrychioliadol o amrywiaeth y gymuned.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Tachwedd 2024	Mae cynnydd yn parhau yn erbyn pob un o'r wyth argymhelliad o Adroddiad Recriwtio Aelodau 2022-23, gan gynnwys diweddarau ffurflenni monitro EDI, gwella prosesau ymgeisio drwy ddileu meini prawf nad ydynt yn hanfodol - gan arwain at fwy o amrywiaeth ymysg ymgeiswyr.

POLISIÂU A PHROSESAU

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad terfyn	Cynnydd
Adolygu dull yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb i gynnwys dadansoddiad o wahaniaethu sefydliadol, i'w ddefnyddio wrth adolygu polisiau.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Mawrth 2025	Mae'r cam gweithredu hwn wedi cael ei gario ymlaen i 2025-26 oherwydd pontio o fewn y Cyngor Optegol Cyffredinol. Mae ffurflenni diwygiedig yn edrych ar sut gellir ystyried gwahaniaethu strwythurol yn fwy effeithiol yn ein dull Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (EIA).
Gyda staff, cyd-gynhyrchu 'dull rheoli sy'n cael ei ddefnyddio'n gyson gan y Cyngor Optegol Cyffredinol.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Ionawr 2025	Mae hyn wedi'i gwblhau ac fe'i cynhyrchwyd ar y cyd â staff ac maen adlewyrchu'r blaenoriaethau a nodwyd yn yr Adolygiad EDI. Mae dull rheoli newydd y Cyngor Optegol Cyffredinol bellach yn fyw i bob cydweithiwr ei ddefnyddio. Mae'r fframwaith newydd hwn yn nodi'r ymddygiadau a'r camau gweithredu y gall rheolwyr llinell, a'r rhai sy'n cael eu rheoli, eu mabwysiadu i gefnogi dull rheoli effeithiol sy'n seiliedig ar werthoedd yn unol â diwylliant ein sefydliad.
Cyd-gynhyrchu amcanion EDI penodol a mesuradwy gyda staff, i'w defnyddio gan reolwyr a chyflogeion.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Hydref 2024	Mae'r cam gweithredu hwn wedi cael ei gario ymlaen i 2025-26 er mwyn gallu cynnwys staff yn ystyrlon yn y broses ddatblygu. Bydd dull cyd-gynhyrchu yn cael ei ddefnyddio i sicrhau bod amcanion EDI yn benodol, yn fesuradwy ac yn berthnasol i reolwyr a chyflogeion.
Mae cyfeiriadau at ragfarn a gwahaniaethu wedi'u cynnwys yn y canllawiau Codi Llais diwygiedig a'r tudalennau Codi Pryderon.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Hydref 2024	Adolygwyd y canllawiau ar godi llais i gyd-fynd â'r safonau newydd. Mae'r canllawiau'n cynnwys cyfeiriad penodol at anghydraddoldebau strwythurol a gwahaniaethu yn y gweithle sy'n effeithio ar barodrwydd i godi llais. Mae'r polisi Rhyddid i Siarad ar gyfer aelodau, cyflogeion a gweithwyr y Cyngor Optegol Cyffredinol hefyd wedi cael ei ddiwygio i gysoni'r cynllun ag arferion gorau fel y disgrifir gan Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol.

CEFNOGI AC YMGYSYLLTU Â'R GYMUNED

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad terfyn	Cynnydd
Adolygu cylch gorchwyl a chefnogaeth rhwydweithiau staff, gan gynnwys cysylltiadau â phenderfyniadau sefydliadol.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Hydref 2024	Cafodd Cylch Gorchwyl pob un o'n rhwydweithiau staff eu cyd-ddylunio â'u gweithredu, ochr yn ochr â fframwaith cyffredin ar gyfer sut mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn gweithredu. Mae hyn yn sicrhau dull gweithredu mwy cyson a chefnogol ar draws pob grŵp.
Ffurfioli adnoddau ac 'amser wedi'i neilltuo' ar gyfer y rheini sy'n gyfrifol am redeg Rhwydweithiau Staff.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Hydref 2024	Mae 'Aw'r Rymuso' fisol wedi bod ar waith ers Awst 2024. Mae hon yn adeg benodol a gwarchodedig i gadeiryddion rhwydweithiau staff ganolbwyntio ar gynllunio a darparu gweithgareddau rhwydwaith, gwella eu blaenoriaethau, a chefnogi cynhwysiant ar draws y sefydliad.
Hyfforddiant ar wahaniaethu strwythurol i'w ymestyn i Rhwydweithiau Staff.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Medi 2024	Cymerodd rhwydweithiau staff ran mewn sesiwn hyfforddi strwythurol a gyflwynwyd gan Rwydwaith Cydraddoldeb a Chynhwysiant y Cyflogwyr (ENEI), a oedd yn canolbwyntio ar ddeall gwahaniaethu a chymryd camau ystyrlon. Mae'r sesiwn a gefnogir gan y rhwydwaith yn arwain at fagu hyder, ac yn cyfrannu at ddiwylliant cynhwysol.

ARWEINYDDIAETH AC ATEBOLRWYDD

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad terfyn	Cynnydd
Drafftio a cheisio cymeradwyaeth ar gyfer strategaeth EDI 2025-2030.		Rhagfyr 2024	Cafodd ein Strategaeth EDI newydd ar gyfer 2025-2030 ei drafftio a'i chymeradwyo gan y Cyngor ym mis Rhagfyr 2024.
Sicrhau bod strategaeth EDI yn y dyfodol yn cynnwys iaith weithredol a chanlyniadau mesuradwy.	Argymhelliad Adolygiad EDI	Mehefin 2024	Mae Strategaeth EDI 2025-2030 yn ymgorffori iaith glir a gweithredol a chanlyniadau mesuradwy. Cefnogir pob un o'r pedwar amcan gan gamau gweithredu a mesurau diffiniedig, sy'n ein galluogi i olrhain cynnydd, asesu effaith, a sicrhau atebolrwydd ar draws y sefydliad.
Sefydlu gweithgor i sicrhau bod cynlluniau ar waith i fynd i'r afael â chanlyniadau annheg o ran Addasrwydd i Ymarfer (FtP) a chyrhaeddiad gwahaniaethol annheg mewn hyfforddiant.	Dadansoddiad Bylchau Safon 3 PSA	Mai 2024	Sefydlwyd gweithgor newydd ym mis Mai 2024 i ganolbwyntio ar ganlyniadau annheg mewn FtP a chyrhaeddiad gwahaniaethol mewn addysg a hyfforddiant. Mae'r grŵp yn cynnwys lleisiau mewnol ac allanol i lunio fframwaith i arwain y gwaith hwn fel rhan o'n hymrwymiad ehangach i degwch, atebolrwydd a gwella profiadau'r rheini rydym yn eu rheoleiddio.



Ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2025-26

Mae ein Cynllun Gweithredu EDI 2025-26 yn nodi'r prif weithgareddau rydym yn bwrw ymlaen â nhw yn ystod y flwyddyn lawn gyntaf o gyflawni ein Strategaeth EDI 2025-2030. Mae'n adeiladu ar y sylfeini a osodwyd mewn blynyddoedd blaenorol ac yn adlewyrchu'r hyn a ddysgwyd o'n hymchwil profiad bywyd, monitro data, ac ymgysylltu â staff, cofrestreion a rhanddeiliaid.

Mae'r cynllun wedi'i drefnu o amgylch y chwe maes ffocws sy'n cyd-fynd â'n hamcanion strategol. Mae pob cam gweithredu yn cynnwys llinell amser ac yn nodi ffynhonnell y gwaith, boed hynny o adolygiadau rheoleiddio, dadansoddiad mewnol, neu adborth. Pan fydd gweithgareddau'n para mwy na blwyddyn, rydym wedi nodi sut byddant yn parhau mewn cylchoedd cyflawni yn y dyfodol.

DATA

Byddwn yn datblygu ein harferion data, gan wella'r defnydd o ddata i lywio ein gwaith, datblygu EDI a chael gwared ar rwystrau ar sail nodweddion.

Rhaglen waith:	I fynd i'r afael â:	Perchennog:	Targed ar gyfer cwblhau:
Casglu a dadansoddi data ar ddemograffeg ein tîm arwain, y rhai sy'n gwneud penderfyniadau, a'r aelodau i asesu i ba raddau maent yn adlewyrchu'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu ¹ .	Safon 3 y PSA	EDIM ²	Mawrth 2026
Cynnal dadansoddiad o fylchau cyflog ar gyfer anabledd a hil ac ystyried opsiynau adrodd	Strategaeth EDI	HoP&C ³ , EDIM	Mawrth 2026
Dadansoddi data EDI o gwynion corfforaethol	Safon 3 y PSA	EDIM	Rhagfyr 2025
Dadansoddi ymchwil profiad bywyd a defnyddio canfyddiadau i lywio gwaith yn y dyfodol	Strategaeth EDI	EDIM, HoSP&S ⁴	Medi 2025

POBL, DYSGU A DATBLYGU

Byddwn yn datblygu ac yn gwreiddio diwylliant lle mae dysgu am EDI yn cael ei annog, gan ddarparu dealltwriaeth dda o EDI i hwylyso cynhwysiant i'n cyflogeion, ein gweithwyr, ein haelodau, ein cofrestryddion a'r cyhoedd.

Rhaglen waith:	I fynd i'r afael â:	Perchennog:	Targed ar gyfer cwblhau:
Datblygu a darparu hyfforddiant diogelwch diwylliannol i'r holl staff	Strategaeth EDI	EDIM	Rhagfyr 2025
Rhaglen beilot ar gyfer mentora staff a dylunio dull gwerthuso	Strategaeth EDI	EDIM, Arweinwyr rhwydweithiau staff	Chwefror 2026
Cefnogi'r gwaith o wreiddio'r Fframwaith Codi Llais ar draws y Cyngor Optegol Cyffredinol	Strategaeth EDI	CoS ⁵ , EDIM	Disgwyliwyd y cam gweithredu hwn ym mis Gorffennaf 2025 yn wreiddiol, ond mae wedi cael ei ohirio ar ôl i'r Rheolwr EDI drosglwyddo ym mis Mehefin. Mae'r gwaith o recriwtio ar gyfer y Gwarcheidwad Codi Llais bellach ar y gweill a bydd yn parhau yn ail hanner y flwyddyn.
Cefnogi hyfforddiant i gyflogeion ar gynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Safon 3 y PSA	HoSP&S ⁶ , EDIM	Tachwedd 2025
Gweithdy gyda chyflogeion ac aelodau ar ystyr termau perthnasol, fel tegwch, cydraddoldeb a phwysigrwydd gwybod pryd i drin pobl yr un fath neu'n wahanol	Cynllun Gweithredu EDI 2024-25	EDIM	Tachwedd/Rhagfyr 2025

RECRIWTIO A CHADW STAFF

Byddwn yn datblygu ein harferion recriwtio fel bod EDI yn cael eu gwreiddio ym mhob proses, er mwyn sicrhau ein bod yn gynhwysol i bawb.

Rhaglen waith:	I fynd i'r afael â:	Perchennog:	Targed ar gyfer cwblhau:
Cwmpasu a chynnal adolygiad o broses recriwtio cyflogeion	Strategaeth EDI	HoP&C, EDIM	Cam 1 Gorffennaf/Awst 2025
Sicrhau Lefel 2 Hyderus o ran Anabledd ar gyfer cyflogeion ac aelodau	Strategaeth EDI	HoP&C, EDIM	Mae'r achrediad hwn yn gynt na'r disgwyl ac fe'i hardystwyd ym mis Ionawr 2025 ar gyfer cyflogeion.
Adolygu elfennau EDI yr Arolwg Staff	Strategaeth EDI	EDIM	Medi 2025

POLISIÂU A GWEITHDREFNAU

Byddwn yn mabwysiadu dull gweithredu sy'n gynhwysol ac yn deg ac sy'n cefnogi rheolwyr a chyflogeion i sicrhau tegwch ac atebolrwydd.

Rhaglen waith:	I fynd i'r afael â:	Perchennog:	Targed ar gyfer cwblhau:
Datblygu a gweithredu Polisi EDI	Strategaeth EDI	HoP&C, EDIM	Hydref 2025
Cefnogi elfennau EDI yr adolygiad thematig cyntaf	Strategaeth EDI	EDIM, HoSP&S	Mawrth 2026
Ystyried dadansoddiad o ganlyniadau FtP	Safon 3 y PSA	EDIM, CoS	Tachwedd 2025
Adolygu dull yr asesiad effaith ar gydraddoldeb (EqIA) i gynnwys dadansoddiad o wahaniaethu sefydliadol, i'w ddefnyddio wrth adolygu polisiâu.	Cynllun Gweithredu EDI 2024-25	EDIMHoSP &S	Mawrth 2026

CEFNOGI AC YMGYSYLLTU Â'R GYMUNED

Byddwn yn meithrin cymuned gefnogol lle mae cyflogeion, aelodau a gweithwyr yn teimlo eu bod yn perthyn, gan feithrin ymddiriedaeth a bod yn agored.

Rhaglen waith:	I fynd i'r afael â:	Perchennog:	Targed ar gyfer cwblhau:
Datblygu canllawiau ynghylch cynllunio a chefnogi olyniaeth rhwydweithiau staff	Strategaeth EDI	EDIM	Ar ôl penodi Rheolwr EDI newydd, mae'r ffocws wedi bod ar gynnal momentwm o fewn rhwydweithiau staff ac adolygiad edrych tuar dyfodol. Bydd canllawiau cynllunio olyniaeth yn cael eu datblygu fel rhan o'r adolygiad hwn.
Cefnogi'r gwaith o fonitro'r broses Gwobrwyo a Chydnabod o ran EDI	Strategaeth EDI	EDIM	Mawrth 2026

ARWEINYDDIAETH AC ATEBOLRWYDD

Byddwn yn nodi camau clir, diffiniedig i gryfhau atebolrwydd fel rheoleiddiwr o'r radd flaenaf.

Rhaglen waith:	I fynd i'r afael â:	Perchennog:	Targed ar gyfer cwblhau:
Chwilio am gyfleoedd i gydweithio â rheoleiddwyr gofal iechyd eraill ar ddarparu arweiniad ac ymwybyddiaeth o faterion EDI sy'n dod i'r amlwg fel gwahaniaethu ar sail pwysau	Strategaeth EDI/PSA Safon 3	EDIM	Mawrth 2026
Adolygu canfyddiadau'r arolygon o ganfyddiadau cofrestreion a'r cyhoedd.	Safon 3 y PSA	HoSP&S, EDIM	Hydref 2025
Integreiddio ystyriaethau symudedd cymdeithasol yn ein gwaith EDI ar draws y sefydliad, gan gynnwys casglu data ac ymyriadau/ymgysylltu ag EDI yn y dyfodol	Strategaeth EDI	EDIM	Ionawr 2026