

# STRATEGAETH EDI

2025 – 2030





## STRATEGAETH EDI 2025 – 2030



# Rhagymadrodd

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) yn ganolog i'r ffordd rydym yn rheoleiddio, sut rydym yn ymgysylltu â rhanddeiliaid a phawb sy'n defnyddio ein gwasanaethau, a'n gweithredoedd fel cyflogwr cyfrifol. Mae ein huchelgeisiau EDI wedi'u gwreiddio yn ein hamcanion strategol cyffredinol. Mae angen gofal diogel ac effeithiol ar bawb, ac mae angen i weithwyr gofal llygaid proffesiynol allu darparu gofal sy'n canolbwyntio ar y claf mewn diwylliant cadarnhaol yn y gweithle lle maent yn cael eu parchu a'u trin yn deg gan gyflogwyr, cydweithwyr a chleifion.

## Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

Mae ein gwaith yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn dileu gwahaniaethu, fel y disgrifir yn ein strategaethau a'n hadroddiadau blynyddol EDI (ar gyfer y cyfnod rhwng 2020 a 2025) wedi cael ei gyflawni yn erbyn cefndir o gryn newid. Yn y cyd-destun hwn, rydym wedi gwella ein gwaith o gasglu, dadansoddi a defnyddio data EDI yn sylweddol, sy'n golygu ein bod bellach yn deall amrywiaeth ein cofrestryddion yn well, gan gynnwys myfyrwyr optegol, ac amrywiaeth ein haelodau a'n cyflogion. Rydym yn defnyddio'r

data hwn i nodi ac i fynd i'r afael â chanlyniadau annheg mewn atgyfeiriadau Addasrwydd i Ymarfer (FtP); i nodi ac i fynd i'r afael â rhwystrau i gyrraeddiad gwahaniaethol myfyrwyr; i sicrhau bod EDI wedi'i wreiddio yn ein holl bolisiau a gweithdrefnau ac yn ein swyddogaethau rheoleiddio; ac i ddeall effaith croestoriadedd. Rydym hefyd wedi defnyddio'r ymchwil a'r data a gasglwn i nodi rhwystrau sy'n atal cleifion rhag cael mynediad at wasanaethau gofal llygaid, ac i ddeall rhagor am achosion o fwlio, aflonyddu a cham-drin, a gwahaniaethu mewn practisau optegol.

Fel cyflogwr, rydym wedi gweithio'n galed i greu diwylliant yn y gweithle lle gall pawb ffynnu a themlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, beth bynnag fo'u cefndir, eu hunaniaeth neu eu hamgylchiadau. Rydym wedi sefydlu rhwydweithiau staff cryf i hyrwyddo cynhwysiant a diwylliant lle mae cydweithwyr yn teimlo y gallant rannu eu profiadau bywyd. Rydym wedi dechrau integreiddio'r cysyniad o wahaniaethu strwythurol yn ein harferion rheoli er mwyn hyrwyddo tegwch yn well a chynyddu ein hyder wrth ganfod a mynd i'r afael â gwahaniaethu ac anghydraddoldeb, yn ogystal â diweddarau ein holl bolisiau pobl i sicrhau eu bod yn deg, yn gynhwysol ac yn cael eu defnyddio'n gyson.





# Ein hamcanion EDI hyd at 2030

Dyma ein hamcanion EDI, a fydd yn golygu ein bod yn gallu gwireddu ein strategaeth yn effeithiol fel rheoleiddiwr cynhwysol, dibynadwy a theg:

- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac atal gwahaniaethu yn weithredol
- Hyrwyddo ac adlewyrchu amrywiaeth
- Meithrin cynhwysiant a hygyrchedd
- Meithrin diwylliant o hyder mewn EDI

## Gweithredu'r strategaeth

Mae'r strategaeth hon yn adlewyrchu ein rôl fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr cyfrifol, ac mae'n ceisio integreiddio EDI i'n holl waith, nid yn unig oherwydd bod gennym ddyletswydd gyfreithiol i roi sylw dyledus i hyrwyddo cyfle cyfartal a dileu gwahaniaethu, ond oherwydd mai dyma'r peth iawn i'w wneud, i gleifion, i'n cofrestriddion ac i'n gweithlu.

### Arweinyddiaeth EDI

Bydd gweithredu ein strategaeth EDI yn llywyddiannus yn gofyn i ni fod yn arweinwyr effeithiol, gwybodus ac ymroddedig, a byddwn yn parhau i fuddsoddi mewn datblygu ein gallu mewnol drwy sicrhau bod arbenigedd EDI priodol yn ein Cyngor a phwyllgorau

ein Cyngor, ac yn ein timau rheoli ac arwain uwch. Byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau bod ein llywodraethiant a'n harweinyddiaeth yn cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn well, a byddwn yn defnyddio ein rôl gynnull i wrando ar ein rhanddeiliaid a gweithio gyda nhw i hyrwyddo EDI yn y proffesiynau a'r busnesau rydym yn eu rheoleiddio. Bydd ein Rheolwr EDI yn parhau i rannu ei arbenigedd i rymuso ein rheolwyr a'n harweinwyr i wreiddio EDI ym mhopeth a wnawn gyda mwy o hyder byth. Bydd ein camau gweithredu sy'n hyrwyddo EDI ac yn nodi ac yn mynd i'r afael â gwahaniaethu ac anghydraddoldeb yn seiliedig ar dystiolaeth, data, ymchwil a gwybodaeth.

### Y cyhoedd a chleifion

Byddwn yn blaenoriaethu canfod a chael gwared ar rwystrau y gallai cleifion a'r cyhoedd eu hwynebu wrth ymgysylltu â ni ac wrth geisio gwasanaethau gofal llygaid, yn enwedig y rhwystrau hynny sy'n effeithio ar rai grwpiau yn fwy nag eraill. Bydd ein gwaith yn seiliedig ar ddealltwriaeth gywir o anghenion amrywiol cleifion a'r cyhoedd, a byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau bod llais y claf yn cael ei glywed yn ein penderfyniadau. Byddwn yn gwneud yn siŵr bod ein prosesau rheoleiddio a'r

penderfyniadau rydym yn eu gwneud yn deg ac yn gyson ac yn ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

### Ein gweithlu

Mae EDI yn gyfrifoldeb a rennir, a byddwn yn parhau i ddarparu cyfleoedd dysgu a datblygu EDI rheolaidd i'n haelodau, i'n cyflogeion, i'n gweithwyr ac i'n contractwyr (ein gweithlu) i sicrhau bod pawb yn meddu ar y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen i wreiddio EDI yn effeithiol wrth gyflawni ein swyddogaethau rheoleiddio, gan ganolbwyntio'n benodol ar ddatblygu ein rheolwyr pobl presennol a'n darpar reolwyr pobl. Rydym yn gwerthfawrogi'r safbwyntiau a'r cefndiroedd amrywiol sydd gan ein gweithlu a byddwn yn parhau i gefnogi ein rhwydweithiau cyflogeion er mwyn iddynt allu darparu cymorth ychwanegol gan gymheiriaid a chodi ymwybyddiaeth, gan feithrin diwylliant sy'n hyrwyddo amrywiaeth ac yn codi hyder cyflogeion wrth feithrin cydraddoldeb. Mae gweithlu amrywiol yn sicrhau mwy o greadigrwydd, llywodraethu ac atebolrwydd cryfach, a gwell penderfyniadau, a byddwn yn parhau i gefnogi cyfraniadau arbenigol ein haelodau, ein cyflogeion, ein gweithwyr a'n contractwyr yn ein gweithgarwch rheoleiddio, ac yn darparu'r dysgu a'r gefnogaeth iddynt i fod yn gynhwysol ym mhopeth a wnânt.

### Ein cofrestryddion

Mae angen i'n cofrestryddion allu darparu gofal sy'n canolbwyntio ar y claf mewn amgylchedd sy'n rhydd o ragfarn, a lle mae cyflogwyr, cydweithwyr a chleifion yn eu parchu ac yn eu trin yn deg. Byddwn yn parhau i weithio gyda'n rhanddeiliaid i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a cham-drin, a gwahaniaethu mewn practisau optegol ac i gefnogi cofrestryddion yn well i ddiwallu anghenion eu cleifion, yn enwedig y rhai sydd mewn amgylchiadau bregus. Byddwn yn parhau â'n gwaith i sicrhau mynediad teg at wasanaethau gofal llygaid ac i ganfod a mynd i'r afael â chanlyniadau annheg mewn atgyfeiriadau Addasrwydd i Ymarfer (FtP).

### Ein data

Byddwn yn parhau i gasglu data EDI gan ein cyflogeion, ein gweithwyr a'n haelodau, a gan

ein cofrestryddion, a byddwn yn datblygu ein dadansoddiad a'n defnydd o'r data hwn ymhellach i nodi tueddiadau, rhwystrau i gyfranogiad a mathau eraill o ymyleiddio posibl, yn ogystal â monitro ein cynnydd o ran cyflawni newid. Byddwn yn parhau i gyhoeddi ein data EDI yn ein hadroddiadau EDI blynyddol ac adroddiadau eraill ac yn annog ein rhanddeiliaid i ddefnyddio'r data byddwn yn ei gyhoeddi. Rydym hefyd yn defnyddio data ansoddol a gesglir drwy arolygon, trafodaethau bwrdd crwn, ac ymchwil sy'n edrych ar brofiadau go iawn i asesu ein cynnydd o ran hyrwyddo cyfle cyfartal, meithrin cysylltiadau da a dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.

### Ein diwylliant

Rydym yn bwriadu cryfhau ein harferion diwylliannol ac EDI i sicrhau bod y strategaeth hon yn cael ei rhoi ar waith yn llwyddiannus. Bydd hyn yn cynnwys sicrhau bod ein polisiau'n cael eu hadolygu'n rheolaidd a'u rhoi ar waith yn gyson. Yn y tymor canolig, rydym yn bwriadu gwella sut rydym yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, er mwyn sicrhau ein bod, wrth gyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus a datblygu cynigion polisi, yn ystyried yn llawn oblygiadau ac effaith ein camau gweithredu arfaethedig ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Ein nod yw sicrhau bod ein swyddogaethau a'n polisiau rheoleiddio yn gweithio i gefnogi'n gadarnhaol y gwahanol grwpiau sy'n rhyngweithio â nhw.

### Ein huchelgais

Mae ein strategaeth EDI yn llawn dyhead, yn enwedig wrth bennu ein hamcanion. Mae hyrwyddo cydraddoldeb, hyrwyddo amrywiaeth a meithrin cynhwysiant yn ymrwymiad hirdymor, aml-genhedlaeth ac mae'n cyd-fynd â'r her o sicrhau budd cyhoeddus mewn cymdeithas sy'n gwahaniaethu'n strwythurol. Mae ein hamcanion yn heriol, sydd yn iawn, ac er ein bod yn gwybod efallai na fydd hi'n bosibl i ni eu cyflawni i gyd yn ystod y pum mlynedd nesaf, mae'r weithred o osod amcanion na fyddwn o bosibl yn eu cyflawni yn fuddiol, gan greu'r momentwm diwylliannol ac ymarferol ar gyfer y newid cadarnhaol rydym yn ei geisio fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr.





# Camau gweithredu a mesurau

**1** Bod yn arweinydd wrth fynd i'r afael â diwylliant negyddol yn y gweithle mewn ymarfer rheoleiddio a chefnogi'r sector i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n atal pobl rhag cael gafael ar wasanaethau gofal llygaid.

*MESUR:* Gwelliannau yn niwylliant y gweithle a ddangosir drwy'r Arolwg Cofrestryddion.

*MESUR:* Gwelliannau mewn mynediad a ddangosir drwy Arolwg Canfyddiadau'r Cyhoedd.

*MESUR:* Byddwn yn cynnal presenoldeb mewn gwaith EDI traws-reoleiddiol drwy fynychu fforymau fel y Sefydliad Rheoleiddio a Chymdeithas y Prif Weithredwyr.

*MESUR:* Parhau i ymgysylltu â grwpiau cleifion ac elusennau i fonitro materion mynediad a nodi atebion ac arferion gorau.

**2** Sicrhau bod ein prosesau'n sicrhau canlyniadau teg i'n gweithlu, i gofrestryddion ac i'r cyhoedd.

*MESUR:* Monitro data EDI cwynion mewnol i ddadansoddi tueddiadau mewn canlyniadau.

*MESUR:* Monitro data EDI penderfyniadau Addasrwydd i Ymarfer i sicrhau tegwch.

*MESUR:* Mae ein gweithlu wedi'i hyfforddi ac yn hyderus o ran sut mae delio â materion EDI a chefnogi unigolion sydd ar yr ymylon.

**3** Mae EDI yn sail i'n holl waith datblygu polisiau a gwneud penderfyniadau.

*MESUR:* Tystiolaeth amlwg o ble mae ein polisiau wedi cael eu gwella drwy ddefnyddio ein proses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

*MESUR:* Yr holl gyflogaion ac aelodau perthnasol wedi'u hyfforddi i ddefnyddio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

*MESUR:* Defnyddio arolygon staff ac aelodau i fonitro hyder a chysondeb y dull o weithredu mentrau EDI.



#### 4 Bod yn sefydliad sy'n ddiogel yn ddiwylliannol sy'n croesawu her ar faterion EDI gan ein holl bobl.

*MESUR:* Hyfforddiant ar ddiogelwch diwylliannol fel rhan o'r amserlen flynyddol i hyfforddi cyflogeion.

*MESUR:* Asesu lefel hyder drwy'r arolygon staff ac aelodau.

*MESUR:* Monitro nifer y cwynion mewnol a'r data EDI cysylltiedig.

#### 5 Defnyddio ein dealltwriaeth o wahaniaethu strwythurol a chroestoriadedd i ddatblygu ac i sicrhau bod holl bolisiau a gweithdrefnau'r Cyngor Optegol Cyffredinol yn cael eu rhoi ar waith yn gyson.

*MESUR:* Arolygon cyflogeion ac aelodau i fesur lefel hyder mewn cysyniadau croestoriadedd a gwahaniaethu strwythurol.

*MESUR:* Pob rheolwr pobl i gael hyfforddiant a hyder yn ei ddealltwriaeth o wahaniaethu strwythurol a chroestoriadedd a sut mae hyn yn berthnasol i'w waith.

*MESUR:* Mae croestoriadedd wedi'i gynnwys mewn Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

ac yn cryfhau penderfyniadau polisi.

#### 6 Denu a chadw talent amrywiol a gwella cynrychiolaeth o amrywiaeth y gymuned ar bob lefel yn ein gweithlu.

*MESUR:* Monitro data recriwtio, cyflogi a chadw staff a data monitro EDI ein gweithlu.

*MESUR:* Archwilio dulliau recriwtio yn barhaus a sicrhau ein bod yn hysbysebu i ystod eang o grwpiau.

*MESUR:* Dadansoddi data monitro EDI ar gyfer ein gweithlu dros amser i ddangos mwy o gynrychiolaeth o hunaniaethau ymylol ar bob lefel.

*MESUR:* Cyflawni Lefel 3 Hyderus o ran Anabledd.

*MESUR:* Yr holl reolwyr ac aelodau sy'n gyfrifol am benderfyniadau recriwtio a dethol i ymgymryd â hyfforddiant EDI penodol.

#### 7 Cau bylchau cyflog mewn perthynas â rhywedd, hil ac anabledd.

*MESUR:* Parhau i gyhoeddi data am y bwlch cyflog a defnyddio'r data i nodi achosion o wahaniaeth mewn cyflog, ac i ddangos lle mae bylchau cyflog yn cau.