

Uchelgeisiol dros Newid

Crynodeb cam tri: deall
anghydraddoldebau yn ein
prosesau rheoleiddio

Mehefin 2025

Uchelgeisiol dros Newid

Crynodeb cam tri: anghydraddoldebau yn ein prosesau rheoleiddio

Fel rheoleiddiwr, ein cyfrifoldeb ni yw mynd i'r afael ag anghydraddoldeb a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn. Mae hynny'n dechrau gyda chraffu ar ein prosesau ein hunain i wneud yn siŵr ein bod yn deg ac yn hygyrch. Mae hefyd yn golygu dwyn pobl i gyfrif a gweithio gyda'n partneriaid i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau sy'n torri ar draws y sector addysg, iechyd a gofal cymdeithasol.

Dyma'r trydydd yn y gyfres o'n hadroddiadau Uchelgeisiol dros Newid. Drwy gydol y gwaith hwn, rydym wedi anelu at ddeall - ac yn y pen draw lleihau - anghydraddoldebau a brofir gan weithwyr proffesiynol â gwahanol nodweddion gwarchodedig.

Mae ein hymchwil flaenorol wedi amlygu'r ffaith bod rhai grwpiau o weithwyr proffesiynol yn wynebu gwahaniaethau yn y ffordd y maent yn symud ymlaen trwy ein prosesau addasrwydd i ymarfer (FtP) - y camau y maent yn eu cyrraedd a difrifoldeb y canlyniadau y maent yn eu derbyn.

Gwelsom fod gweithwyr proffesiynol sy'n ddynion, anabl, Du neu nad yw eu cyfeiriadedd rhywiol yn hysbys yn fwy tebygol o symud ymlaen ymhellach trwy'r broses FtP na'r rhai sy'n fenywod, nad ydynt yn anabl, gwyn, neu heterorywiol.

Yn ogystal, mae gweithwyr proffesiynol sy'n ddynion a/neu'n anabl yn fwy tebygol o dderbyn y canlyniadau mwyaf difrifol – fel cael eu dileu neu eu hatal dros dro – yng nghyfnod y gwrandawriad, o'i gymharu â'r rhai sy'n fenywod a/neu nad ydynt yn anabl.

Amlygodd ein [hadroddiad mewnwelediad FtP](#) fod gweithwyr proffesiynol gwryw yn cael eu hatgyfeirio'n amlach am bryderon difrifol fel camymddwyn rhywiol ac ymddygiad neu drais o'i gymharu â menywod. Maent yn llai tebygol o arddangos mewnwelediad neu adferiad – dau beth yr ydym yn gwybod sy'n effeithio ar pa mor ddifrifol rydym yn trin achosion. Fodd bynnag, nid yw hyn yn ystyried yr holl ddynion a atgyfeirir atom ac nid yw'n egluro'r gwahaniaethau ar gyfer y grwpiau eraill o weithwyr proffesiynol.

Ar ddechrau 2024, comisiynwyd Prifysgol Greenwich gennym i'n helpu i ddeall y rhesymau y tu ôl i'r anghydraddoldebau hyn. Archwiliodd eu gwaith a allai rhagfarn neu wahaniaethu fod yn dylanwadu ar ein prosesau gwneud penderfyniadau. Gofynnwyd hefyd am awgrymiadau ar sut i wella ein polisïau, canllawiau a phrosesau FtP presennol, er mwyn sicrhau mwy o degwch a chysondeb.

Mae'r ddogfen hon yn nodi sut mae'r canfyddiadau hyn wedi dylanwadu'n uniongyrchol ar ein targedau Cydraddoldeb Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) newydd fel rhan o set ehangach o amcanion ar EDI.

Ymagwedd

Archwiliodd yr ymchwilwyr 288 o achosion FtP a gwblhawyd gennym rhwng 2019 a 2023. Er mwyn deall yn well pwy sy'n cael ei effeithio gan ein prosesau, canolbwyntiodd yr ymchwilwyr ar achosion yn cynnwys pedwar grŵp cymharu.:

- Gweithwyr proffesiynol gwryw a benyw
- Gweithwyr proffesiynol du a gwyn
- Gweithwyr proffesiynol anabl a rhai nad ydynt yn anabl
- Gweithwyr proffesiynol heterorywiol a'r rhai nad yw eu cyfeiriadedd rhywiol yn hysbys (oherwydd ei fod yn well ganddynt beidio â dweud wrthym, er enghraifft).

Fe wnaeth yr ymchwilwyr archwilio mathau tebyg o achosion ar wahanol gamau o'n proses FtP i benderfynu a yw achosion sy'n ymwneud â grwpiau penodol o weithwyr proffesiynol yn cael eu trin yn wahanol i achosion eraill..

Canfyddiadau

- Canfu'r ymchwil anghydraddoldebau tystiolaeth a allai fod yn ganlyniad i ragfarn yn y ffordd y gwnaethom ymdrin â rhai achosion yn ymwneud â gweithwyr proffesiynol Du o'u cymharu â gweithwyr proffesiynol gwyn, a gweithwyr proffesiynol gwryw o'u cymharu â gweithwyr proffesiynol benyw. Ni chanfuwyd unrhyw dystiolaeth o ragfarn ym mhenderfyniadau terfynol yr achosion hyn, na sut y gwnaethom ymdrin ag achosion yn ymwneud â gweithwyr proffesiynol anabl neu'r rhai nad yw eu cyfeiriadedd rhywiol yn hysbys.
- Dangosodd y dadansoddiad, mewn rhai achosion, ein bod yn craffu ar dystiolaeth yn fanylach mewn achosion yn ymwneud â gweithwyr proffesiynol Du a gwryw, tra bod dystiolaeth debyg yn cael ei derbyn yn amlach ar werth wyneb ar gyfer gweithwyr proffesiynol gwyn a benyw. Canfu'r ymchwilwyr nad yw cymwysterau tramor a thystlythyrau proffesiynol bob amser yn cael yr un pwysau â rhai gan gyflogwyr yn y DU. Mae hyn yn effeithio'n anghymesur ar weithwyr proffesiynol Du sydd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol.
- Canfu'r ymchwilwyr hefyd nad yw amodau ymarfer bob amser yn cael eu cymhwyso'n gyson. Er enghraifft, weithiau rydym yn rhoi Amodau Ymarfer Gorchymyn Interim i weithwyr proffesiynol Du a/neu wryw sy'n anodd i gyflogwyr eu cynnwys oherwydd eu bod yn rhy eang neu'n anymarferol, gan atal gweithwyr proffesiynol rhag sicrhau cyflogaeth a chymryd camau unioni yn anfwriadol.
- Effeithiodd sawl ffactor ar bob gweithiwr proffesiynol. Roedd hyn yn cynnwys gwybodaeth anghyson am bwysigrwydd cyfrifon myfyriol a thystiolaeth o fewnwelediad ac unioni ar ein penderfyniadau. Roedd peidio â chael cynrychiolaeth ffurfiol hefyd yn effeithio ar ganlyniadau – fel y dangoswyd yn ein

hymchwil flaenorol. Er y gallai pob gweithiwr proffesiynol brofi'r problemau hyn, roeddent yn cael effaith gronnus ar weithwyr proffesiynol Du a/neu wryw.

- Mae'r gwahaniaethau hyn yn y ffordd rydym yn delio ag achosion sy'n cynnwys gweithwyr proffesiynol gwryw a/neu Ddu yn cael eu hachosi gan amrywio yn y ffordd rydym yn dehongli ac yn cymhwyso ein polisiâu a'n canllawiau FtP. Er bod yr ymchwiliwyr wedi barnu bod ein polisi a'n canllawiau yn cyd-fynd yn fras â'n gwerthoedd ac yn gyffredinol yn galluogi ac yn cynnal tegwch, fe wnaethant ganfod bod amrywio o'r fath wedi'i gyfyngu'n bennaf i achosion sy'n cynnwys gweithwyr proffesiynol gwryw a/neu Ddu.

Argymhellion

3. Sicrhau ansawdd cyfathrebu â gweithwyr proffesiynol

- Cryfhau prosesau sicrhau ansawdd i sicrhau bod arfer gorau presennol o gyfathrebu empathig a chefnogol â gweithwyr proffesiynol yn cael ei gymhwyso'n fwy cyson.

2. Safoni deunyddiau ategol ar gyfer gweithwyr proffesiynol sy'n destun gweithdrefnau addasrwydd i ymarfer

- Sicrhau mynediad cyson at adnoddau fel enghreifftiau astudiaethau achos a thempledi i gefnogi ymarfer myfyriol.

3. Egluro meysydd polisi a chanllawiau sy'n destun dehongliadau gwahanol

- Dylai canllawiau fod yn gliriach ar sut i ddehongli a phwyso gwahanol fathau o dystiolaeth fel rhan o ymchwiliadau – yn benodol, canllawiau ar ystyried cymwysterau tramor a thystlythyrau proffesiynol o'u cymharu â thystlythyrau gan gyflogwyr yn y DU a lleihau'r ffocws ar achlust neu ddatganiadau annibynadwy.
- Dylai canllawiau osod paramedrau cliriach a mwy penodol ar gyfer amodau gorchmynion interim gorchmynion ymarfer er mwyn sicrhau eu bod yn amddiffyn y cyhoedd mewn ffyrdd sy'n ymarferol, yn realistig ac yn briodol i weithwyr proffesiynol mewn gwahanol gyd-destunau. Dylid cymhwyso'r paramedrau hyn yn gyson ar draws achosion. Er enghraifft, os ystyrir bod cyfarfodydd bob pythefnos gyda rheolwyr llinell neu oruchwylwyr yn ddigonol mewn un achos, dylai'r un safon fod yn berthnasol waeth beth fo hil neu rywedd y gweithiwr proffesiynol. Dylai canllawiau ddatgan yn glir beth sy'n digwydd os na chynhelir gwrandawriad adolygu gorchmynion interim – er enghraifft, a ddylai amodau'r gorchmyn barhau mewn grym neu gael eu codi. Dylid rhoi eglurhad hefyd i sicrhau nad yw derbyn bai yn cael ei ystyried yn rhagofyniad ar gyfer dileu gorchmynion interim. Yn hytrach, yr hyn sy'n bwysig yw cydnabod a deall yr ymddygiadau neu'r gweithredoedd sy'n peri pryder.

- Dylid tynhau canllawiau ar gyfer gwrthod ceisiadau dileu y cytunwyd arnynt, er mwyn diffinio'n gliriach y sail y gellir gwrthod ceisiadau arnynt.

4. Datrys achosion mewn modd amserol

- Parhau i ganolbwyntio ar leihau hyd ymchwiliadau FtP er mwyn annog mwy o weithwyr proffesiynol i gymryd rhan yn y broses ac i gymryd (neu gynnal) cynrychiolaeth ffurfiol yn ystod y broses.

Ein hymateb i'r ymchwil

Mae'r ymchwil hon yn atgoffa rhywun yn bwerus bod rhagfarn yn bodoli o fewn cymdeithas, ac fel rheoleiddiwr nid ydym wedi ein heithrio. Er na chanfuwyd unrhyw ragfarn yn ein penderfyniadau terfynol, roedd anghydraddoldebau yn ein dull o drin achosion, yn enwedig yn ymwneud â gweithwyr proffesiynol Du a gwryw. Mae ein hymrwymiad i newid hyn yn glir.

Mae gennym hyder yn ein cynllun FtP – a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2024 – sy'n gwneud cynnydd da wrth ddatrys mwy o achosion cyn gynted â phosibl, gan wella'r profiad i bawb sy'n gysylltiedig. Un o'n huchelgeisiau yn ein cynllun FtP yw hyrwyddo EDI a gwreiddio diwylliant gwaith lle mae pobl yn ffynnu fel bod pawb yn cael eu trin â pharch.

Llwyddodd ein hymgyrch recriwtio aelodau panel 2024-2025 i hyrwyddo amrywiaeth ein paneli, ar gyfer aelodau cofrestredig ac aelodau lleyg. Bellach mae gennym 24 y cant o'n cronfa aelodau panel lleyg sydd o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig – sy'n fwy na'r 18.3 y cant a adlewyrchir ym mhoblogaeth y DU. O ran aelodau panel cofrestredig, mae 23 y cant o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, gan ein dwyn yn agosach at ein targed o adlewyrchu amrywiaeth ein cofrestr, sydd ar hyn o bryd yn 32.5 y cant. Er mwyn helpu i sicrhau gwneud penderfyniadau teg a chytbwys, rydym am i'n paneli adlewyrchu amrywiaeth y proffesiynau rydym yn eu rheoleiddio a'n cymunedau.

Rydym yn cryfhau ac yn mynd ymhellach yn ein hymrwymiad i degwch rheoleiddiol – mae hwn yn golofn allweddol yn ein Cynllun Trawsnewid Diwylliant tair blynedd cynhwysfawr a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2025.

Byddwn yn parhau i flaenoriaethu arbenigedd a dysgu EDI trwy ein clinigau achos – a sefydlwyd gyntaf yn 2023 – sy'n defnyddio lens EDI i waith achos FtP sensitif o ddechrau atgyfeiriad. Rydym hefyd wedi cyflwyno hyfforddiant rhagfarn anymwybodol a seiliedig ar drawma.

Bydd sicrhau bod EDI yn llinell ymholi allweddol wrth i ni sicrhau ansawdd FtP yn ein helpu i gyflawni ein nod o wella cysondeb a thegwch mewn achosion lle gallai rhagfarn fod yn bresennol. Byddwn yn adolygu ac yn gweithredu gwelliannau i ganllawiau, ein

ffyrdd o weithio a datblygiad staff, er mwyn sicrhau bod rhagfarn yn cael ei liniaru'n rhagweithiol.

Rydym yn gwybod bod angen i newid fod yn systemig ac yn gynaliadwy.

Mae'r ymchwil hon wedi llywio ein targedau EDI newydd ac uchelgeisiol – a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2025. Byddwn yn:

- Dileu anghydraddoldebau mewn triniaeth yn seiliedig ar ethnigrwydd a rhywedd ym mhrosesau addasrwydd i ymarfer y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth erbyn 2030;
- Dileu'r patrwm anghymesur o gŵynion FtP a dderbynnir gan gyflogwyr mewn perthynas ag ethnigrwydd erbyn 2030;
- Dileu canlyniadau anghymesur mewn addysg a hyfforddiant nyrsio a bydwreigiaeth erbyn 2035;
- Dileu anghydraddoldebau yng nghynrychiolaeth cydweithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn y ddau chwarterel cyflog uchaf, gan ddechrau nawr; a,
- Dileu bylchau cyflog ethnigrwydd, rhywedd a bylchau cyflog eraill erbyn 2030.

1. Dileu anghydraddoldebau ethnigrwydd a rhywedd ym mhrosesau addasrwydd i ymarfer y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth erbyn 2030

Mentrau cefnogol:

- Cynnwys EDI a dad-dueddu fel meini prawf allweddol wrth sicrhau ansawdd FtP
- Cyflwyno mesurau dad-dueddu rhagweithiol yn y broses FtP
- Hyfforddiant EDI i'r holl staff, gan gynnwys ffocws ar reoleiddio. Adeiladir ar hyn trwy werthuso a mesur parhaus
- Adolygu llyfrgell ganllawiau FtP a Gweithdrefnau Gweithredu Safonol (SOPs) gydag EDI fel meini prawf allweddol.

2. Dileu'r patrwm anghymesur o gŵynion FtP a dderbynnir gan gyflogwyr mewn perthynas ag ethnigrwydd erbyn 2030

Mentrau cefnogol:

- Arolygu cyflogwyr i ddeall eu mesurau i liniaru rhagfarn mewn atgyfeiriadau
- Rhannu arfer gorau gyda chyflogwyr ar osgoi rhagfarn mewn atgyfeiriadau
- Cychwyn gwiriadau rhagfarn yn ein proses atgyfeirio FtP.

3. Dileu canlyniadau anghymesur, yn seiliedig ar ethnigrwydd, mewn addysg a hyfforddiant nyrsio a bydwreigiaeth erbyn 2035

Mentrau cefnogol:

- Sefydlu llinell sylfaen o dystiolaeth ar ganlyniadau anghymesur
- Diweddarau Cod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth i fynd i'r afael yn gryfach â gwahaniaethu mewn gwahanol ffurfiau.
- Cynnwys EDI yn gadarn mewn cymeradwyaethau AEI a sicrwydd ansawdd addysg NMC, gan ddefnyddio ein safonau ar gyfer addysg fel sail
- Parhau i fonitro perfformiad yn erbyn elfennau EDI yn ein safonau, ymgysylltu ag AEIs lle bo angen a chynnig cymorth.

Erbyn 2030 rydym yn disgwyl gweld tystiolaeth o: gynnydd mesuradwy mewn cyfraddau derbyn i bob cwrs, gostyngiad mewn bylchau cyrhaeddiad a gwell boddhad a chynhwysiant i fyfyrwyr lleiafrifoedd ethnig.

4. Dileu anghydraddoldebau yng nghynrychiolaeth cydweithwyr NMC Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y ddau chwarterl cyflog uchaf gan ddechrau nawr

Mentrau cefnogol:

- Gosod metrigau i sicrhau mwy o gyfranogiad staff gan leiafrifoedd ethnig mewn rhaglenni datblygu gyrfa
- Defnyddio mesurau gweithredu cadarnhaol, lle bo'n briodol
- Cyflwyno arferion cyfweld sy'n seiliedig ar werthoedd ac sy'n deg
- Glynu wrth arfer gorau cyfle cyfartal wrth recriwtio a chadw staff, archwilio'r defnydd o fesurau gweithredu cadarnhaol
- Annog datgan data EDI yn fwy manwl i adeiladu sylfaen dystiolaeth fwy cadarn ar gyfer adrodd a mesur bylchau cyflog
- Cynnal dadansoddiad cylch bywyd gyrfa cyflogeion NMC, gan ddefnyddio lens EDI i ddeall yn well yr hyn sy'n achosi anghydraddoldebau yn y gweithlu.

5. Dileu bylchau cyflog ethnigrwydd, rhywedd a bylchau cyflog eraill 2030

Bydd y mentrau uchod yn effeithio ar symud ar fylchau cyflog.

Drwy osod y targedau hyn a gwneud cynnydd ar y mentrau cysylltiedig, ein nod yw mynd i'r afael â rhagfarn a gwahaniaethu, o fewn ein sefydliad ein hunain ac ar draws y system ehangach.

Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn cyflawni tegwch i weithwyr proffesiynol nyrsio a bydwreigiaeth ac i'n cydweithwyr. Byddwn yn chwilio am gyfleoedd i weithio'n agosach gyda chyflogwyr, darparwyr addysg a phartneriaid eraill i wneud yn siŵr bod pawb yn gwneud eu rhan i ddileu anghydraddoldebau o fewn iechyd a gofal, ac o fewn ein proffesiynau. Rhaid adeiladu tegwch i bob cam o'n rheoleiddio, ac rydym

wedi ymrwymo i wireddu hynny. Rhaid ymgorffori tegwch ym mhob cam o'n rheoleiddio, ac rydym wedi ymrwymo i wireddu hynny.

nmc
Cyngor
Nyrsio a
Bydwreigiaeth

Y rheoleiddiwr nyrsio a bydwreigiaeth ar gyfer
Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon
Elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr
(1091434) ac yn yr Alban (SC038362).

23 Portland Place,
London W1B 1PZ
+44 20 7637 7181

 @nmcnews

 @nmcuk

 @nmcnews

 The Nursing and Midwifery Council