Cyngor
Osteopathig
Cyffredinol

Fframwaith Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn

2024-30

Cynnwys

Cyflwyniad 3

Ynglŷn â'r Cyngor Osteopathig Cyffredinol 3

Ein Strategaeth: gweledigaeth a blaenoriaethau 5

Ein gwerthoedd 5

Ein hamcanion Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn 7

Sut fydd y fframwaith yn llywio ein dull o ymdrin â Thegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn 8

- Ein polisi a'n dyletswyddau cyfreithiol 8
- Ein llywodraethu EDIB 9

Atodiad

Y sefyllfa bresennol 12

Edrych i'r dyfodol 17

Sicrhau newid 19

Cyflwyniad

1. Fel rheoleiddiwr gofal iechyd statudol ar gyfer ymarfer osteopathi yn y DU, mae ein dull o ymdrin â Thegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn (EDIB) yn hollbwysig i gyflawni ein Strategaeth yn llwyddiannus, hyd at 2030.
2. I fod yn rheoleiddiwr cadarn, effeithiol, mae'n hanfodol bod EDIB wedi'i wreiddio trwy ein dull busnes cyfan ac wrth wraidd ein gweithgareddau.
3. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu ein hymagwedd at EDIB yn amserol ac yn dryloyw. Felly, bydd y Cyngor Osteopathig Cyffredinol yn adolygu'r fframwaith hwn bob blwyddyn o leiaf.

Ynglŷn â'r Cyngor Osteopathig Cyffredinol

4. Ni yw'r rheoleiddiwr statudol annibynnol ar gyfer y proffesiwn osteopathi yn y DU, a sefydlwyd trwy Ddeddf Osteopathiaid 1993.
5. Amcan cyffredinol y Cyngor Osteopathig Cyffredinol yw diogelu'r cyhoedd, gan gynnwys dilyn yr amcanion canlynol:
   a. Diogelu, hyrwyddo a chynnal iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd;
   b. Hyrwyddo a chynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiwn osteopathi, a
   c. Hybu a chynnal safonau ac ymddygiad proffesiynol priodol ar gyfer aelodau'r proffesiwn.
6. Hefyd, mae gennym gyfrifoldeb i ddatblygu a rheoleiddio'r proffesiwn osteopathi fel yr amlinellir yn Adran 1(2) Deddf Osteopathiaid 1993.
7. Rydym yn cyflawni ein hamcanion a'n cyfrifoldebau cyffredinol drwy:
   - Gadw cofrestr o bawb y caniateir iddynt ymarfer osteopathi yn y DU.
   - Gweithio gyda'r cyhoedd a'r proffesiwn osteopathig i hyrwyddo diogelwch cleifion trwy gofrestru gweithwyr proffesiynol cymwys, a gosod, cynnal a datblygu safonau ymarfer ac ymddygiad osteopathig.
   - Helpu cleifion[1] gydag unrhyw bryderon neu gwynion am osteopath gan gynnwys y pŵer i dynnu unrhyw osteopathiaid sy'n anaddas i ymarfer oddi ar y gofrestr.
   - Sicrhau ansawdd addysg osteopathig a sicrhau bod osteopathiaid yn dilyn datblygiad proffesiynol parhaus.
8. Mae EDIB yn elfen sylfaenol o'r ffordd rydym yn cyflawni ein hamcanion cyffredinol. Gall ystyried a diwallu anghenion gwahanol yn ogystal â chydnabod cryfder profiadau a safbwyntiau amrywiol yn ein holl waith, ein helpu i gyflawni ein nodau fel sefydliad yn well.
9. Er mwyn gwneud hyn, byddwn yn ymddwyn yn gyson ac yn deg tuag at bawb rydym yn gweithio gyda nhw, gan werthfawrogi a pharchu eu barn a'u buddiannau, a cheisio dileu unrhyw weithgareddau a allai arwain at ragfarn neu wahaniaethu neu waharddiad yn seiliedig ar nodweddion unigol.

[1] Gall cleifion olygu cleifion, gofalwyr, eu teuluoedd a'r cyhoedd

10. Rydym yn deall bod gennym rôl hollbwysig i annog a hyrwyddo EDIB i osteopathiaid fel eu bod yn gallu nodi'r manteision posibl yn eu ffordd o ryngweithio, cyfathrebu a chydweithio â chleifion er mwyn osgoi rhagfarn neu wahaniaethu.

11. Rydym yn deall, er mwyn bod y fersiwn orau bosibl o'n sefydliad, bod yn rhaid i ni ddenu, datblygu, cymell a chadw pobl ddawnus ledled ein busnes a bod gan bob aelod o staff a swyddog anweithredol rôl allweddol yn ein sefydliad. Felly mae'n bwysig bod ein diwylliant a'n gwerthoedd yn adlewyrchu EDIB a bod ein pobl yn gallu bod yn nhw eu hunain yn ein gweithle.

12. Mae'n ofynnol i'n staff a'n swyddogion anweithredol ymrwymo i hyrwyddo ac arddangos EDIB a chyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb ac amcanion y fframwaith hwn, sy'n cefnogi'r gwaith o gyflawni ein Strategaeth.

Ein Strategaeth: Gweledigaeth a blaenoriaethau

Ein gweledigaeth: bod yn rheoleiddiwr cynhwysol, arloesol y mae pawb yn ymddiried ynddo.

Ein blaenoriaethau:

- **Cryfhau ymddiriedaeth:** Byddwn yn ymroi i hybu a gwella ein perthynas â'r rhai rydym yn gweithio gyda nhw fel y gallwn, gyda’n gilydd, helpu i ddiogelu cleifion a'r cyhoedd.
- **Hyrwyddo cynhwysiant:** Mae'n bwysig bod pobl sy'n rhyngweithio â ni, neu sy'n gweithio i ni, yn gallu bod yn nhw eu hunain a'n bod yn deall ac yn chwalu unrhyw rwystrau sy'n eu hatal rhag gwneud hynny.
- **Cofleidio arloesedd:** Byddwn yn ceisio ac yn cymryd cyfleoedd yn barhaus i wella'r hyn a wnawn a sut rydym yn ei wneud, fel ein bod yn parhau i wella fel sefydliad.

Ein gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd yn sail i'r ffordd rydym yn gweithio nawr ac yn y dyfodol. Mae hyn yn cynnwys sut rydym yn gweithio gyda chleifion a'r cyhoedd, osteopathiaid a rhanddeiliaid a sut rydym yn gweithio yn ein sefydliad ac ar draws ein timau. Rydym yn gweithio’n **gydweithredol** i fod yn **rheoleiddiwr dylanwadol** sy’n dangos **parch** gyda dull sy'n **seiliedig** ar **dystiolaeth.**

Ein hamcanion Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn

13. Disgrifir ein hamcanion EDIB orau yn erbyn ein hymrwymiad i:
    - Hyrwyddo tegwch
    - Gwerthfawrogi amrywiaeth
    - Cofleidio cynwysoldeb
    - Creu ymdeimlad o berthyn

Hyrwyddo tegwch

14. Byddwn yn sicrhau bod ein gweithgareddau rheoleiddio yn deg, yn ystyried anghydraddoldebau presennol, ac yn rhydd o wahaniaethu anghyfreithlon, a bod y dull hwn yn cael ei adlewyrchu yn y safonau a bennir gennym ar gyfer y proffesiwn osteopathi. Byddwn yn sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg fel bod ein harferion a'n polisïau yn golygu nad yw hunaniaeth yn rhagfynegydd o ran cyfle na chanlyniad. Byddwn yn ymdrechu i gydnabod ac ystyried y rhwystrau sydd eisoes yn bodoli i rai pobl er mwyn hyrwyddo cyfle cyfartal a mynediad.

Gwerthfawrogi amrywiaeth

15. Byddwn yn gwrando, yn ymgysylltu ac yn cyfathrebu ag ystod amrywiol o randdeiliaid, gan ddefnyddio amryw o sianeli, mewn modd hygyrch ac amserol. Byddwn yn cydnabod gwerth cyfartal lleisiau amrywiol ac yn gwneud penderfyniadau cryf yn seiliedig ar amrywiaeth barn. Byddwn yn gwerthfawrogi amrywiaeth wrth recriwtio a datblygu staff, swyddogion anweithredol a rhanddeiliaid ac yn ein ffyrdd o weithio.

Cofleidio cynwysoldeb

16. Mae sefydliadau amrywiol a chynhwysol yn perfformio'n well na busnesau unffurf[2]. Byddwn yn sicrhau bod ein diwylliant a'n gwerthoedd yn galluogi'r rhai sy'n dymuno gweithio gyda ni - gan gynnwys ein staff, aelodau llywodraethu, ein rhanddeiliaid allweddol a'n cleifion – i fod yn hyderus y byddant yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu galluogi a'u grymuso i gyfrannu fel unigolion cyfartal, ac y byddwn ni’n ystyried eu barn yn llawn gyda pharch ac urddas.

Creu ymdeimlad o berthyn

17. Byddwn yn creu sefydliad sy'n seicolegol ddiogel lle mae ein pobl (staff a swyddogion anweithredol) yn teimlo'n hyderus i fod yn nhw eu hunain, heb risg o embaras neu o gael eu gwrthod, i'n helpu i fod y rheoleiddiwr gorau posibl. Byddwn yn sicrhau bod ein pobl yn teimlo y gallant fod yn greadigol ac arloesol, ac y gallant herio arferion presennol yn adeiladol er budd cleifion, osteopathiaid a rhanddeiliaid.

[2] 7 astudiaeth sy'n rhoi gwerth amrywiaeth yn y gweithle

Sut fydd y fframwaith yn llywio ein dull o ymdrin â Thegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn

Ein dyletswyddau polisi a chyfreithiol: sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol fel awdurdod cyhoeddus dynodedig sy'n ddarostyngedig i ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Hawliau Dynol 1998[3] .

18. Wrth arfer ei swyddogaethau, rhaid i'r Cyngor Osteopathig Cyffredinol roi sylw dyledus i'r angen i:
    a. cael gwared ar wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf.
    b. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig[4] a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath.
    c. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath.

19. Mae rhoi sylw dyledus yn golygu bod rhaid i ni feddwl yn ymwybodol ac yn ofalus am y dyletswyddau hyn yn ein gwaith o ddydd i ddydd, fel bod materion cydraddoldeb a chydnabyddiaeth o anghydraddoldebau yn dylanwadu ar ein penderfyniadau wrth i ni ddatblygu polisi, darparu gwasanaethau, ac yn ein rôl fel cyflogwr.

20. Mae hyrwyddo cyfle cyfartal yn golygu rhoi sylw dyledus i'r angen i:
    a. dileu neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchodedig.
    b. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl â rhai nodweddion gwarchodedig pan mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill.
    c. annog pobl sydd â nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd anghymesur o isel yn cymryd rhan.

21. Gall cydymffurfio â'r ddyletswydd olygu trin rhai pobl yn wahanol, gan gydnabod effaith anghydraddoldebau. Er enghraifft, mae'r ddyletswydd yn cydnabod bod anghenion pobl sydd ag amhariad yn wahanol i anghenion pobl eraill, a allai olygu gwneud addasiadau rhesymol.

22. Mae cydnabod bod rhaid meithrin cysylltiadau da hefyd yn golygu cydnabod bod angen mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth.

---

[3] Mae rhagor o wybodaeth am y rhain ar gael gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol neu Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth. Rydym hefyd yn rheoleiddio addysg, hyfforddiant ac ymarfer yng Ngogledd Iwerddon. Nid yw'r Ddeddf Cydraddoldeb yn berthnasol yng Ngogledd Iwerddon ond mae deddfwriaeth cydraddoldeb debyg yn berthnasol, ac rydym yn ei chefnogi trwy ein gweithgareddau rheoleiddio.

[4] Dyma'r nodweddion gwarchodedig: oed; anabledd; ailbennu rhywedd; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; a chyfeiriadedd rhywiol.

23. Yn ogystal â'n dyletswyddau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, fel corff ar draws y DU, mae gan y Cyngor Osteopathig Cyffredinol ddyletswyddau cyfreithiol i gydymffurfio â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 8) 2022.

Ein Llywodraethu EDIB: sicrhau ein bod yn ymdrechu'n barhaus i wella ein dull o ymdrin ag EDIB yn unol ag arferion gorau.

24. Mae'n bwysig cydnabod na fyddwn ni byth yn cyrraedd pwynt pan fyddwn yn gallu dweud bod ein gwaith ar EDIB wedi dod i ben. Felly, mae'n rhaid i ni wneud ein gorau glas i wella'n barhaus ar draws pob agwedd ar ein gwaith. Bydd hyn yn cynnwys:
    - datblygu a gweithredu polisïau
    - sut rydym yn datblygu ac yn cynnal ein diwylliant
    - sut rydym yn galluogi a sicrhau amrywiaeth y bobl rydym yn gweithio ac yn contractio gyda nhw a'r rhai sy'n ymwneud â ni a'n gwasanaethau
    - sut rydym yn cyfathrebu
    - sut rydym yn cynllunio, gweithredu, monitro, gwerthuso a dysgu.
25. Mae'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd yn gyfrifol am sicrhau bod EDIB yn rhan annatod o waith y sefydliad a byddant yn atebol i'r Cyngor.
26. Mae gan Gyngor y Cyngor Osteopathig Cyffredinol ddyletswydd gyffredinol i sicrhau bod y sefydliad yn cyflawni ei ddyletswyddau statudol o dan y Ddeddf. Bydd y Cyngor yn derbyn adroddiad blynyddol gan gynnwys perfformiad yn erbyn ein camau nesaf a amlinellir yn yr Atodiad i'r fframwaith.
27. Fel rhan o bob papur a gyflwynir i'r Cyngor ac un o'i bwyllgorau, bydd goblygiadau EDIB yn cael eu nodi ar y papur clawr ac o fewn cynnwys y ddogfen drafod.
28. Bydd y Pwyllgor Archwilio a'r Pwyllgor Pobl yn cefnogi'r Cyngor drwy gynnal adolygiadau i agweddau ar y Fframwaith EDIB lle bo'n briodol, er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth a byddant yn cynghori'r Cyngor yn unol â hynny.
29. Yn ein Hadroddiad Blynyddol i Senedd San Steffan, byddwn yn adrodd ar y trefniadau sydd ar waith i sicrhau ein bod yn defnyddio arferion da mewn perthynas ag EDIB, fel sy'n ofynnol gan adran 40A(1)(a) o Ddeddf Osteopathiaid 1993.
30. Hefyd, byddwn yn archwilio sut rydym yn adrodd ar ein gweithgareddau EDIB ac a ddylem gyflwyno adroddiad ffurfiol y byddem yn ei gynhyrchu a'i gyhoeddi bob blwyddyn, yn debyg i'r Adroddiad Blynyddol Addasrwydd i Ymarfer er enghraifft.

Ein sefyllfa bresennol: trwy ddeall ein sefyllfa bresennol, byddwn yn gallu penderfynu pa gynnydd a wnawn yn y dyfodol.

31. Mae'r atodiad i'r fframwaith yn crynhoi ein sefyllfa llinell sylfaen ar EDIB yn 2024. Trwy fynegi lle rydym ni arni heddiw, byddwn yn gallu olrhain ein cynnydd yn y dyfodol, canolbwyntio ar ganlyniadau ac asesu ein gwerth ychwanegol.

Lle hoffem fod: trwy ddisgrifio sut siâp sydd ar y dyfodol o fewn ein cyd-destun, gallwn gymryd camau ymarferol i gyflawni'r canlyniad hwnnw.

32. Mae'r atodiad i'r fframwaith yn mynegi lle hoffem fod erbyn 2030. Trwy ddisgrifio'r dyfodol, gallwn weithio tuag at gyflawni canlyniadau llwyddiannus.

Y camau y byddwn yn eu cymryd: sicrhau bod EDIB yn cael ei blethu drwy bopeth a wnawn.

33. Rydym yn cydnabod pwysigrwydd EDIB, yn enwedig sicrhau bod goblygiadau EDIB yn cael eu hystyried ar y dechrau, ac yna gydol y broses o ddatblygu neu ddiweddaru polisi, gweithdrefn neu brosiect newydd.

34. Mae'r atodiad i'r fframwaith yn tynnu sylw at y camau ymarferol y byddwn yn eu cymryd i sicrhau llwyddiant yn y dyfodol ac i sicrhau bod EDIB wedi'i blethu ledled ein sefydliad.

Y sefyllfa bresennol

Ein llinell sylfaen: Dros y pum mlynedd diwethaf rydym wedi gwneud cynnydd gan integreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel eu bod yn fwy presennol ym mhopeth a wnawn. Er na chyfeirir at bob agwedd ar ein gwaith isod, rydym yn crynhoi elfennau allweddol ein llinell sylfaen 2024 fel a ganlyn:

Addysg, safonau a pholisi

- Rydym yn cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb pan fyddwn yn diweddaru polisïau presennol, neu’n gweithredu polisïau newydd. Lle bo angen, byddwn yn dod ag arbenigedd allanol i gefnogi a herio ein dull gweithredu a’n ffordd o feddwl.
- Rydym yn cyhoeddi'r Safonau Ymarfer Osteopathig (2019) (y Safonau) sy'n nodi'r safonau ymddygiad, moeseg a chymhwysedd sy'n ofynnol gan osteopathiaid i sicrhau gofal o ansawdd uchel i gleifion. Mae materion amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant yn amlwg ledled y Safonau.
- Rydym yn cyhoeddi Deilliannau Graddedigion sy'n cefnogi'r Safonau ac yn darparu pwynt cyfeirio ar gyfer myfyrwyr, darparwyr addysg, cleifion ac eraill. Mae'r Deilliannau Graddedigion yn nodi'r hyn y mae'r Cyngor Osteopathig Cyffredinol yn disgwyl i ddarparwyr addysg osteopathig ei gyflwyno a myfyrwyr i'w ddangos cyn graddio. Mae amrywiaeth o ddangosyddion yn y deilliannau, gan gynnwys: cyfathrebu a phartneriaeth cleifion, gwybodaeth, sgiliau a pherfformiad a diogelwch ac ansawdd mewn ymarfer a phroffesiynoldeb.
- O fewn y Deilliannau Graddedigion a’r Safonau ar gyfer Addysg, rydym yn nodi disgwyliadau darparwyr addysg osteopathig ynghylch eu trefniadau ar gyfer rheoli eu mecanweithiau cyfreithiol, rheoleiddio a llywodraethu, proses addasrwydd i ymarfer myfyrwyr, a sicrhau bod diwylliant diogel yn bodoli sy'n galluogi rhywun i godi llais.
- Rydym yn cynnal gwerthusiad parhaus o'n Cynllun Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) sy'n edrych ar ganlyniadau o gwestiynau penodol yn ein harolwg gwerthuso DPP ac yn gwirio'r rhain ochr yn ochr â'r wyth nodwedd warchodedig (darperir gwybodaeth am hyn gan rai sy'n ateb yr arolwg hefyd). Mae hyn yn ein helpu i nodi a oes rhwystrau i unrhyw un sy'n cymryd rhan yn y cynllun. Rydym yn adrodd ar y canlyniadau i'n Pwyllgor Polisi ac Addysg ac i'r Cyngor.
- Rydym yn dadansoddi data ar ran Cyngor Sefydliadau Addysgol Osteopathig (COEI) er mwyn deall pa mor amrywiol yw’r myfyrwyr sy'n cael eu recriwtio i astudio osteopathi. Mae hyn yn cynnwys rhyw, oedran, hil ac ethnigrwydd, cenedligrwydd/tarddiad ac anabledd.

Cofrestru

- Rydym yn casglu set gyfyngedig o ddata monitro cydraddoldeb gan y rhai sy’n gwneud cais i ymuno â'n Cofrestr o osteopathiaid (oedran, rhywedd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd/cred, tarddiad ethnig). Nid oes gennym unrhyw broses bresennol ar gyfer casglu’n systematig ddata wedi'i ddiweddaru gan y rhai sydd ar ein Cofrestr.

- Rydym yn gweithio i weithredu system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid newydd a fydd yn ei gwneud hi'n haws i ni gasglu data pan fydd osteopathiaid yn adnewyddu eu cofrestriad. Bydd hyn yn ein helpu i gasglu data manylach ac ehangach am nodweddion gwarchodedig. Rydym yn disgwyl i'r system hon ddod i rym erbyn diwedd 2024.
- Rydym yn paratoi adroddiad cofrestru i'r Cyngor bob chwe mis sy'n cynnwys y data cydraddoldeb ar gyfer rhai sy'n ymuno/gadael y Gofrestr. Yn ddiweddar, fel rhan o'r adroddiad hwn, rydym wedi ehangu'r math o ddata rydym yn adrodd arno, er mwyn helpu i ddiwallu anghenion y Cyngor a'n rhanddeiliaid allanol.
- Rydym yn prosesu ceisiadau cofrestru rhyngwladol ac yn sicrhau bod ein prosesau ar gyfer ymdrin â'r ceisiadau hyn yn rhydd o ragfarn a gwahaniaethu. Rydym yn darparu hyfforddiant ar gyfer aseswyr cofrestru, er ein bod yn cydnabod y gallem fod yn fwy trefnus/strwythuredig yn ein dull o wneud hynny.

Llywodraethu ac adnoddau dynol

- Mae ein prosesau recriwtio a dethol wedi'u newid i ddefnyddio iaith fwy hygyrch a lluniau mwy amrywiol. Rydym wedi ehangu'r mannau rydym yn gosod hysbysebion i ddenu pobl newydd i'n sefydliad, ac wedi cyflwyno hyfforddiant ar gyfer ein paneli dethol er mwyn sicrhau bod eu dull gweithredu yn rhydd o ragfarn ac yn creu profiad cynhwysol i bawb sy'n cael cyfweliad.
- Rydym yn parhau i weld cynnydd yn amrywiaeth y rhai sy'n gwneud cais am ein swyddi anweithredol, ar draws yr ystod lawn o nodweddion gwarchodedig. Mae'r data a gasglwn yn dangos bod ein hymgyrch recriwtio gyfredol yn denu nifer mwy o ymgeiswyr sy'n llawer mwy amrywiol na'r ymgyrchoedd a gynhaliwyd gennym yn 2019.
- Rydym yn casglu ac yn dadansoddi data monitro cydraddoldeb gan ein staff a'r rhai nad ydynt yn swyddogion gweithredol, gyda chyfradd ymateb o 74% gan staff (20 o ymatebion gan 27 o bobl) a chyfradd ymateb o 80% gan rai nad ydynt yn swyddogion gweithredol (41 o ymatebion gan 51 o bobl) yn 2024.
    - Mae'r data monitro cydraddoldeb staff yn dangos bod tîm staff y Cyngor Osteopathig Cyffredinol yn cynrychioli cymdeithas yn fras o ran rhyw/rhywedd, tarddiad ethnig ac anabledd, gyda chyfran uwch o staff yn nodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel bi/deurywiol, hoyw/lesbiaidd o'i gymharu â chymdeithas ehangach (data cyfrifiad y DU 2021). Mae gennym gyfran uwch o bobl yn gweithio'n rhan-amser o gymharu â chymdeithas yn gyffredinol.
    - Mae'r data monitro cydraddoldeb anweithredol yn dangos bod swyddi anweithredol y Cyngor Osteopathig Cyffredinol hefyd yn cynrychioli cymdeithas yn gyffredinol o ran rhywedd ac anabledd gyda chyfran uwch o swyddogion anweithredol yn nodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel bi/deurywiol, hoyw/lesbiaidd o'i gymharu â chymdeithas ehangach (data cyfrifiad y DU 2021). Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod tangynrychiolaeth ym maes tarddiad ethnig o'i gymharu â chymdeithas ehangach (data cyfrifiad y DU 2021) a bydd angen i ni barhau i fonitro hyn drwy edrych ar ddata ymgyrchoedd recriwtio anghyflawn a rhestr fer.

- Rydym yn cynnal arolygon staff bob dwy flynedd ac yn adrodd ar y canfyddiadau i'n Pwyllgor Pobl, sy'n ymdrin â meysydd gan gynnwys iechyd meddwl a lles, cydnabyddiaeth ac adborth, boddhad mewn swydd, datblygiad personol, perthnasoedd â rheolwyr a pherthnasoedd â chymheiriaid. Cynhaliwyd ein harolwg diwethaf yn 2022.

Cyfathrebu ac ymchwil

- Rydym wedi cyd-ariannu ymchwil i brofiadau grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol mewn addysg a hyfforddiant osteopathig, ac wedi cytuno ar gyllid ar gyfer ymchwil i'r rhesymau pam mae osteopathiaid o bosibl yn dewis gadael Cofrestr y Cyngor Osteopathig Cyffredinol. Gall canfyddiadau'r prosiectau hyn ddatgelu materion neu broblemau EDIB nad ydym yn ymwybodol ohonynt ar hyn o bryd.
- Rydym yn ymroi i gynnig gwefan mwy hygyrch i'r rhai sy'n ei defnyddio. Nid ydym wedi gwneud cymaint o gynnydd ag y byddem wedi'i hoffi, gan orfod cwblhau'r system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid newydd yn gyntaf sy'n integreiddio i'r wefan. Byddwn yn diweddaru ein gwefan yn y dyfodol gydag arian wedi'i neilltuo o gronfeydd wrth gefn y Cyngor Osteopathig Cyffredinol.
- Rydym yn sicrhau bod ein Cofrestr ar gael ar-lein, ac yn ateb ymholiadau cofrestru dros y ffôn i'r rhai na allant gael mynediad at y Gofrestr. Mae gennym wybodaeth am hygyrchedd ar y wefan a'n nod yw cyrraedd lefel 2.
- Rydym yn dylunio ein holl ddeunyddiau ac adnoddau i fodloni safonau uchel o ddarllenadwyedd ac amrywiaeth o arddulliau dysgu. Rydym yn defnyddio arferion gorau o ran ein defnydd o ffurfdeipiau, ffontiau a lliwiau i wella hygyrchedd.
- Rydym yn defnyddio delweddau (ffotograffau a darluniau) i adlewyrchu amrywiaeth yn ein deunyddiau recriwtio ac yn ein holl negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol, mewn cyhoeddiadau print ac ar ein gwefan.
- Rydym yn hyrwyddo ymwybyddiaeth gadarnhaol o gydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a pherthyn drwy ein cyfryngau cymdeithasol. Er enghraifft, drwy newid ein llun proffil ar y cyfryngau cymdeithasol i gynnwys baner yr enfys yn ystod mis Pride, a hyrwyddo Mis Hanes Pobl Ddu ac ymgyrchoedd ymwybyddiaeth o iechyd meddwl. Rydym yn cydnabod llawer o wyliau crefyddol yn y flwyddyn hefyd, er mwyn gwerthfawrogi amrywiaeth y proffesiwn, cleifion a'r rhanddeiliaid rydym yn gweithio ochr yn ochr â nhw.

Addasrwydd i ymarfer

- Rydym yn darparu arweiniad cynhwysfawr i bawb sy'n ymwneud â gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer, boed yn dystion neu'n osteopathiaid.
  - Canllawiau i dystion
  - Canllawiau i gofrestreion
- Mae ein Canllawiau ar wrandawiadau a sancsiynau yn cynnwys gwahaniaethu yn ei restr o nodweddion gwaethygol i'w hystyried gan y Pwyllgor Ymddygiad Proffesiynol wrth benderfynu ar y math o gosb i'w gosod.

- Mae angen i ni gynnal adolygiad llawn o'n canllawiau i gyd ar gyfer camau cychwynnol a gwrandawiadau y broses addasrwydd i ymarfer, er mwyn sicrhau bod y canllawiau'n mynd i'r afael yn ddigonol â honiadau sy'n cynnwys ymddygiadau hiliol a gwahaniaethol.
- Rydym yn darparu hyfforddiant blynyddol i bob aelod o'r panel addasrwydd i ymarfer, gydag aelodau newydd yn derbyn hyfforddiant wedi'i deilwra i fodloni gofynion eu rôl.
- Cyhoeddom ymgynghoriad ar ein Canllawiau drafft diwygiedig ar Ymddygiad Proffesiynol ac Addasrwydd i Ymarfer Myfyrwyr sy'n cynnwys disgwyliadau ynghylch codi llais a pheidio â bod yn hiliol nac yn wahaniaethol.
- Rydym yn cadw data monitro cydraddoldeb ar gyfer osteopathiaid yn anhysbys yng nghamau sgrinio ac ymchwiliad ein proses addasrwydd i ymarfer i leihau'r posibilrwydd o ragfarn ymwybodol neu ddiarwybod, ac er mwyn sicrhau dull cyson a theg o wneud penderfyniadau.
- Rydym yn casglu data monitro cydraddoldeb gan y rhai sy'n gwneud cwynion, er bod angen i ni gydnabod mai nifer cyfyngedig o gwynion sydd gennym bob blwyddyn ac nad yw pob person sy'n gwneud cwyn yn darparu'r data monitro. Mae hyn yn golygu mai cyfyngedig yw unrhyw ddadansoddiad defnyddiol ar hyn o bryd.

Edrych i'r dyfodol

Ein dyfodol: Er ein bod yn falch o'r gwaith rydym wedi'i wneud hyd yma, gwyddom y gallwn wella ein gwaith ymhellach yn y maes hwn drwy ddilyn dull strwythuredig a threfnus. Wrth edrych ymlaen tua 2030, rydym yn gweld llwyddiant yn y dyfodol ar draws y sefydliad, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r camau gweithredu isod.

Addysg, safonau a pholisi

- Byddwn yn gallu dangos y cynnydd rydym wedi'i wneud wrth weithio gyda darparwyr addysg osteopathig i arfogi myfyrwyr ac osteopathiaid i ddarparu gofal priodol i gleifion. (DS: Bydd hyn yn bodloni gofyniad PSA)
- Byddwn yn gallu dangos ein bod wedi bod yn ymgysylltu â darparwyr addysg osteopathig a rhanddeiliaid eraill i wella amrywiaeth myfyrwyr newydd a'r rhai sy'n symud ymlaen o'r flwyddyn astudio gyntaf i'r ail flwyddyn (DS: Bydd hyn yn bodloni gofyniad PSA).
- Byddwn yn gallu dangos cynnydd wrth ddatblygu a gweithredu cynlluniau i leihau unrhyw gyrhaeddiad gwahaniaethol annheg ym maes addysg a hyfforddiant osteopathig. (DS: Bydd hyn yn bodloni gofyniad PSA).
- Lle bo'n berthnasol, byddwn yn diweddaru'r Safonau Ymarfer Osteopathig a Deilliannau Graddedigion ac unrhyw ganllawiau perthynol rydym wedi'u cyhoeddi, i ddisgrifio'n glir y disgwyliadau EDIB ar fyfyrwyr, osteopathiaid a darparwyr addysg, a sut mae'r disgwyliadau hyn o fudd i gleifion a/neu eu gofal.
- Bydd gennym well dealltwriaeth o anghydraddoldebau iechyd yn y gymdeithas ehangach a byddwn yn defnyddio ein dylanwad i egluro sut mae osteopathiaid mewn sefyllfa i helpu i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hynny.

Cofrestru

- Byddwn yn casglu, dadansoddi a chyhoeddi data monitro cydraddoldeb fel mater o drefn, ar draws yr ystod lawn o nodweddion gwarchodedig, sy'n gysylltiedig ag osteopathiaid.
- Byddwn yn gallu dangos bod ein prosesau cofrestru'n deg ac yn rhydd o ragfarn a bod unrhyw unigolyn sy'n ymwneud â phenderfyniad ynghylch cais cofrestru wedi cael ei hyfforddi'n briodol ar EDIB.

Llywodraethu ac adnoddau dynol

- Byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Blynyddol EDIB a all lywio'r sector gofal iechyd ac osteopathig trwy ddarparu'r dadansoddiad o'r data a gasglwn a'r gwaith a wnawn.
- Byddwn yn gallu dangos bod ein staff a'n swyddogion anweithredol (ar draws ein holl bwyllgorau llywodraethu) yn adlewyrchu amrywiaeth cymdeithas (DS: Bydd hyn yn bodloni gofyniad PSA) a'r proffesiwn rydym yn ei reoleiddio.
- Byddwn yn gallu dangos bod ein prosesau recriwtio ar gyfer staff a swyddogion anweithredol yn denu ystod eang o ymgeiswyr amrywiol ar draws nodweddion gwarchodedig, a nodweddion eraill (hy niwrowahaniaeth) nad ydynt wedi'u diogelu, a bod pob cam o'n prosesau recriwtio yn rhydd o ragfarn a gwahaniaethu.

- Byddwn yn gallu dangos bod ein defnydd o asesiadau effaith cydraddoldeb a'n dadansoddiad o ddata yn golygu bod unrhyw annhegwch sy'n deillio o effaith ein gwaith yn cael ei leihau. (DS: Bydd hyn yn bodloni gofyniad PSA).
- Bydd gennym dystiolaeth gan ein staff a'n swyddogion anweithredol, naill ai'n ansoddol neu'n feintiol, ein bod wedi creu diwylliant lle mae unigolion yn teimlo eu bod yn perthyn i amgylchedd gwaith y Cyngor Osteopathig Cyffredinol, waeth beth fo'u maes.

Cyfathrebu ac ymchwil

- Bydd gennym wefan fwy hygyrch sy'n darparu gwybodaeth i gleifion, osteopathiaid a rhanddeiliaid mewn sawl fformat amrywiol, gan sicrhau ein bod yn gynhwysol o arddulliau ac anghenion dysgu gwahanol.
- Byddwn yn cyrraedd statws hygyrchedd AA ar ein gwefan newydd.
- Bydd ein gwefan yn cynnwys profiadau ystyrlon cleifion sy'n cyd-fynd â'n hamcanion EDIB.
- Byddwn wedi comisiynu, neu wedi cefnogi, ymchwil briodol i faterion sy'n berthnasol i EDIB sy'n hyrwyddo ein gwaith fel rheoleiddiwr gofal iechyd.

Addasrwydd i ymarfer

- Byddwn yn gallu dangos nad oes anghymesuredd annheg ar draws atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer. (DS: bydd hyn yn bodloni gofyniad PSA).
- Byddwn wedi casglu, dadansoddi a chyhoeddi data monitro cydraddoldeb gan y rhai sy'n ymwneud â phrosesau addasrwydd i ymarfer.
- Byddwn yn gallu dangos bod y canllawiau a'r deunyddiau sy'n ymwneud â phob agwedd ar addasrwydd i ymarfer yn mynd i'r afael yn gadarn â materion EDIB.
- Byddwn yn sicrhau bod pawb sy'n gwneud penderfyniadau o fewn y prosesau addasrwydd i ymarfer yn cael hyfforddiant rheolaidd sy'n benodol i gyd-destun ar EDIB er mwyn sicrhau bod ein penderfyniadau'n deg, yn gymesur ac yn rhydd o ragfarn a gwahaniaethu.

Sicrhau newid

Sut fyddwn ni'n sicrhau llwyddiant yn y dyfodol? Mae'r gweithgareddau canlynol yn cwmpasu 24 mis cyntaf y fframwaith yn unig. Hyn er mwyn i ni allu cadw llygad barcud ar y fframwaith a sicrhau ein bod yn gwario'r adnoddau ar y meysydd hynny a fydd yn ein helpu i gyflawni'r llwyddiant a amlinellir.

Erbyn diwedd mis Rhagfyr 2024, byddwn wedi:

- Gweithredu system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid newydd ac yn barod i ddechrau casglu data monitro cydraddoldeb ar draws yr ystod lawn o nodweddion gwarchodedig.
- Cyhoeddi canllawiau drafft ar gyfer myfyrwyr ag anabledd neu gyflwr iechyd, at ddibenion ymgynghori arnynt, ac wedi dechrau dadansoddi ymatebion yr ymgynghoriad.
- Datblygu gweithgaredd cwmpasu technegol y wefan a fydd yn paratoi'r ffordd ar gyfer gwefan gyhoeddus newydd a mwy hygyrch.
- Cwblhau arolwg staff 2024 ac wedi dechrau dadansoddi'r canlyniadau.

Erbyn diwedd mis Gorffennaf 2025, byddwn wedi:

- Casglu gwerth chwe mis o ddata monitro cydraddoldeb osteopathiaid trwy'r system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid newydd (DS: nid oes gennym un pwynt amser lle mae pob osteopath yn adnewyddu ei gofrestriad, felly mae'r broses adnewyddu yn digwydd bob mis)
- Cynnal adolygiad cynhwysfawr llawn, a gwneud diwygiadau i'r holl ganllawiau addasrwydd i ymarfer ar gamau cychwynnol a gwrandawiadau y broses addasrwydd i ymarfer, er mwyn sicrhau bod y canllawiau yn mynd i'r afael yn ddigonol â honiadau sy'n cynnwys ymddygiadau hiliol a gwahaniaethol.
- Cyhoeddi fersiwn derfynol y canllawiau ar gyfer myfyrwyr ag anabledd neu gyflwr iechyd.
- Cwblhau'r manyleb ar gyfer y Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid newydd ac ar gyfer datblygu ac adeiladu gwefan newydd a mwy hygyrch, sy'n diwallu'n well anghenion ein holl ddefnyddwyr.
- Dechrau adolygiad o'n prosesau recriwtio staff a swyddogion anweithredol er mwyn sicrhau bod ein dull gweithredu'n gynhwysol ac nad yw'n cynnwys rhwystrau i fynediad.
- Adrodd ar ganlyniadau'r arolwg staff i'r Pwyllgor Pobl ac i dîm staff y Cyngor Osteopathig Cyffredinol.

Erbyn diwedd mis Gorffennaf 2026, byddwn wedi:

- Cyhoeddi ein Hadroddiad Blynyddol EDIB cyntaf sy'n cynnwys dadansoddiad o'n data monitro cydraddoldeb cofrestru yn seiliedig ar yr hyn a gasglwyd drwy'r system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid newydd.
- Byddwn bron â chwblhau gwefan gyhoeddus newydd ac yn gallu darparu tystiolaeth y bydd y wefan newydd yn fwy hygyrch a chynhwysol na'r platfform a ddefnyddiwyd yn 2024.
- Adolygu'r hyfforddiant a ddarparwn i staff a swyddogion anweithredol, asesu ei effeithiolrwydd a gweithredu newidiadau i sicrhau ei fod yn dal yn berthnasol i'n gwaith.
- Adolygu ein prosesau recriwtio staff a swyddogion anweithredol a nodi mesurau pellach y gallwn eu cyflwyno i sicrhau ein bod yn parhau i ddenu talent amrywiol o ansawdd uchel.