

Y Cyngor Optegol Cyffredinol

**Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb,**

**Amrywiaeth a Chynhwysiant**

ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth  
2023

Os oes gennych chi unrhyw gwestiynau am y ddogfen hon, anfonwch e-bost at [communications@optical.org](mailto:communications@optical.org) neu ffoniwch ni ar 020 7580 3898.

[www.optical.org/en/news\\_publications/publications/annual\\_reports\\_archive.cfm](http://www.optical.org/en/news_publications/publications/annual_reports_archive.cfm)

©Hawlfraint 2023 Y Cyngor Optegol Cyffredinol

Cedwir pob hawl.

Mae unrhyw gopïo, llogi, benthyca neu ddsbarthu masnachol heb awdurdod yn cael ei wahardd a heb ganiatâd bydd yn torri hawlfraint. Rhoddir caniatâd i atgynhyrchu at ddefnydd personol ac addysgol yn unig.

## Cynnwys

Cynnwys .....	2
Cyflwyniad .....	3
Ein hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin cynhwysiant 4	
Cyfrifoldeb am ymgorffori EDI yn ein gwaith 7	
Ein Prosiectau EDI: .....	9
Thema 1: Ein cofrestryddion, y cyhoedd a rhanddeiliaid allanol.....	10
Thema 2: Ein haelodau, ein cyflogeion a'n gweithwyr.....	16
Thema 3: Codi ymwybyddiaeth drwy gyfathrebu, digwyddiadau a hyfforddiant....	21
Ein cynllun gweithredu EDI 2020- 24.....	27
Beth Nesaf: Ein cynlluniau 2023/24.....	29
Atodiad 1 Adolygu cynnydd yn erbyn cynllun gweithredu EDI 2022/23.....	30
Atodiad 2 – Adroddiad Monitro Data EDI ar gyfer 2022/23.....	39

## Cyflwyniad:

Y Cyngor Optegol Cyffredinol (y GOC) yw'r rheoleiddiwr ar gyfer y proffesiynau optegol yn y DU. Ein diben elusennol a'n rôl statudol yw diogelu a hyrwyddo iechyd a diogelwch aelodau o'r cyhoedd drwy hyrwyddo safonau uchel o ran addysg, ymddygiad a pherfformiad proffesiynol ymysg optometryddion ac optegwyr cyflenwi, busnesau optegol a'r rhai sy'n hyfforddi i fod yn optometryddion ac optegwyr cyflenwi. Ar 31 Mawrth 2023, roedd 33,646 o optometryddion, optegwyr cyflenwi, optegwyr sy'n fyfyrwyr a busnesau optegol ar ein cofrestr, sy'n cael eu galw'n gofrestryddion.

Mae ein hadroddiad blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) yn nodi ein prif gyflawniadau, yn disgrifio ein data EDI, a'r cynnydd rydym yn ei wneud yng nghyswllt gweithredu ein cynllun gweithredu EDI 2020-24. Mae'n amlinellu ein dull gweithredu ar gyfer EDI, gan gynnwys gweithgareddau rydym wedi ymgymryd â nhw yn ystod y flwyddyn adrodd hyd at 31 Mawrth 2023 i gyflawni ein hymrwymiaidau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae ein data EDI yn cynnwys gwybodaeth a dadansoddiad am ein cofrestryddion, y cofrestryddion sy'n mynd drwy achosion addasrwydd i ymarfer, ein staff, ein haelodau a'n gweithwyr, a myfyrwyr sydd wedi cofrestru gyda ni. Mae'r wybodaeth yn yr adran hon o'r adroddiad yn seiliedig ar ein setiau data mewnol ar 31 Mawrth 2023. (Yr eithriad i hyn yw data myfyrwyr, sy'n seiliedig ar flwyddyn academiaidd 2021-2022, ac a ddarperir i ni gan ddarparwyr cymwysterau a gymeradwywyd gan y Cyngor Optegol Cyffredinol.)

Eleni, am y tro cyntaf mewn ychydig o dan ddegawd, roedd y GOC yn bodloni pob un o 18 o Safonau Rheoleiddio Da yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA). Cyhoeddodd y PSA adolygiad o berfformiad y GOC yn 2023, a oedd yn tynnu sylw at sawl maes gwaith lle mae'r GOC wedi perfformio'n dda, gan gynnwys mewn EDI. Dywedodd y PSA: *“Mae'r GOC yn parhau i weithredu ei Gynllun Gweithredu EDI 2020-24, sy'n cynnwys 27 o gamau gweithredu o dan chwe thema: data; datblygu ac addysg pobl; recriwtio; gosod gwerthoedd; cymuned a chefnogaeth; ac arweinyddiaeth ac atebolrwydd. Mae'r GOC wedi adrodd ar gynnydd yn erbyn y camau gweithredu hyn yn ei Adroddiad Blynyddol EDI ar gyfer 2021-22 – yr adroddiad cyntaf yn y fformat hwn sy'n darparu tryloywder calonogol ynghylch*

*gweithgareddau'r GOC yn y maes hwn. Mae'r adroddiad hwn hefyd yn nodi cynlluniau'r Cyngor Optegol Cyffredinol ar gyfer gwaith yn 2022-23."*

Bwriad yr adroddiad hwn yw adeiladu ar yr ymrwymiad hwnnw i dryloywder ac atebolrwydd.

## Ein hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin cynhwysiant:

Mae lleihau gwahaniaethu, hyrwyddo amrywiaeth a meithrin cynhwysiant yn ganolog i bopeth a wnawn, fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr. Mae'n rhan bwysig o'n cynllun strategol, sy'n nodi ein map hyd at fis Mawrth 2025 ac sy'n sail i'n gweithgareddau rheoleiddio, wedi'u trefnu o amgylch tri amcan strategol:

- Ymarfer rheoleiddio o'r radd flaenaf
- Trawsnewid gwasanaeth i gwsmeriaid
- Gwelliant parhaus

Mae ein hymrwymiad i sicrhau cydraddoldeb a gwella amrywiaeth wedi'i wreiddio yn ein gwerthoedd, gan ategu'r ffordd rydym yn gweithio gyda'n gilydd, y cyhoedd a'n rhanddeiliaid. Mae gweithio fel hyn yn sicrhau manteision ehangder yr arbenigedd, y ddealltwriaeth a'r wybodaeth sydd gan ein haelodau, ein staff, ein rhanddeiliaid, ein cofrestryddion a'r cyhoedd i'w cynnig wrth lunio ein gweithgareddau rheoleiddio a chynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiynau rydym yn eu rheoleiddio. Ein gwerthoedd yw:

- Rydym yn gweithredu ag unplygrwydd
- Rydym yn ceisio cyflawni rhagoriaeth
- Rydym yn parchu pobl a syniadau eraill
- Rydym yn dangos empathi
- Rydym yn ymddwyn yn deg
- Rydym yn hyblyg ac yn ymateb i newid

Yn amlwg, trin pawb yn deg yw'r peth iawn i'w wneud, fel cyflogwr cyfrifol sydd wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb a meithrin cynhwysiant, ac fel rheoleiddiwr gofal iechyd cynhwysol. Rydym yn buddsoddi mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant oherwydd rydym yn gwerthfawrogi'r manteision y mae'n eu cynnig i ni

fel sefydliad. Mae gweithlu amrywiol gydag amrywiaeth o aelodau ar ein Cyngor a'n pwyllgorau yn sicrhau mwy o greadigrwydd, llywodraethu ac atebolrwydd cryfach, a gwell penderfyniadau. Mae'r rhai rydym yn eu rheoleiddio (optometryddion, optegwyr cyflenwi, a myfyrwyr) hefyd o gefndiroedd amrywiol sydd ag anghenion amrywiol, ac mae ganddynt ddyletswydd i weithredu er budd gorau pob claf a defnyddiwr gwasanaeth. Felly, mae'n hanfodol bod gennym ni fel sefydliad y ddealltwriaeth a'r gallu cywir i gefnogi amrywiaeth ymysg ein holl bobl a deall effaith ein gweithgareddau rheoleiddio ar y cyhoedd a'r cleifion rydyn ni'n ceisio eu diogelu.

### **Ein rhwymedigaethau cyfreithiol a rheoleiddiol**

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y 'Ddeddf') yn nodi naw nodwedd warchoddedig, sef:

- oed
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred (gan gynnwys dim crefydd)
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Mae Adran 149 y Ddeddf yn nodi'r hyn a elwir yn Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). O dan y Ddeddf, rydym yn cael ein trin fel awdurdod cyhoeddus, ac rydym yn rhwym wrth Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae hyn yn golygu, pan fyddwn yn cyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus, mae'n rhaid i ni roi 'sylw dyledus' i'r angen i wneud y canlynol:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau
- meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau

Mae rhoi 'sylw dyledus' yn golygu wrth wneud penderfyniadau a chyflawni ein swyddogaethau a'n gweithgareddau o ddydd i ddydd, rhaid i ni ystyried y tair dyletswydd uchod.

Bydd faint o sylw sy'n 'ddyledus' o dan ddyletswydd benodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Bydd yn dibynnu ar ba mor berthnasol yw dyletswydd i'r penderfyniad neu'r swyddogaeth dan sylw, fel y mae'n berthnasol i unrhyw grŵp neu grwpiau penodol. Po fwyaf yw'r perthnasedd a'r effaith bosibl ar unrhyw grŵp, y mwyaf yw'r 'sylw dyledus' y mae'n rhaid i ni ei roi o dan y ddyletswydd. Lle bynnag y bo modd, mae ein dull o ddangos 'sylw dyledus' yn cynnwys ystyried 'croestoriadedd' rhwng y nodweddion gwarchoddedig.

Mae dyletswydd ar y GOC i weithredu'r Ddeddf o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Yn benodol, cyhoeddi gwybodaeth i ddangos bod y Cyngor Optegol Cyffredinol yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb, bob blwyddyn o leiaf, a gosod amcanion cydraddoldeb, o leiaf bob pedair blynedd, a nodwyd gennym ar ffurf ein cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Fodd bynnag, rydym yn ymrwymo i wneud mwy na dim ond cydymffurfio â'r Ddeddf, rydym hefyd am fynd yr ail filltir, dilyn arferion gorau yn ein holl waith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a darparu arweinyddiaeth o ran meddwl yn y maes hwn. Fodd bynnag, rhaid i ni hefyd ddangos sut rydym yn cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol yn y cyd-destun hwn, ac rydym yn adrodd yn gyhoeddus ar sut rydym yn cydymffurfio â'n dyletswyddau cyfreithiol a'n cyfrifoldebau moesegol, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, Safonau'r Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Rheoleiddio Da, y Ddeddf, a Deddf Hawliau Dynol 1998, fel a ganlyn:

- diweddariadau ysgrifenedig yn adroddiad chwarterol y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd i'r Cyngor, a gyhoeddir yn adran 'llywodraethu' ein gwefan;
- ein hadroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n cael ei gyhoeddi bob blwyddyn;
- yr adroddiad blynyddol EDI hwn, sy'n nodi ein prif gyflawniadau yn ein gwaith EDI, ac yn disgrifio ein data EDI, yr ydym yn ei gasglu a'i gyhoeddi bob blwyddyn.

### **PSA Safon Tri**

Ym mis Mai 2023, diweddarodd y PSA ei ddisgwyliadau ar gyfer rheoleiddwyr tramor yng nghyswllt cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae safon tri Safonau'r

PSA ar gyfer dulliau Rheoleiddio Da yn mynnu'r canlynol: *“Mae'r rheoleiddiwr yn deall amrywiaeth ei gofrestryddion a'u cleifion a defnyddwyr gwasanaeth ac eraill sy'n rhyngweithio â'r rheoleiddiwr ac yn sicrhau nad yw ei brosesau'n gosod rhwystrau amhriodol nac yn rhoi pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig dan anfantais fel arall.”*

[Fframwaith tystiolaeth](#) newydd y PSA a [chanllawiau cysylltiedig](#) ar gyfer rheoleiddwyr sy'n nodi ei ddull arfaethedig o asesu perfformiad rheoleiddwyr yn erbyn Safon 3. Mae'r fframwaith tystiolaeth yn nodi pedwar canlyniad y disgwylir i bob rheoleiddiwr eu dangos drwy gyfres o ddangosyddion perfformiad da. Yn ei ganllawiau, mae'r PSA yn nodi *‘yn ymarferol, nid oes llawer yn y matrices nad yw'r rhan fwyaf o reoleiddwyr eisoes yn ei wneud (neu'n bwriadu ei wneud), neu nad ydym eisoes yn ei ystyried yn ein hasesiadau.’* Mae'r PSA yn bwriadu asesu perfformiad yn erbyn y Safon hon bob blwyddyn, ar ddiwedd pob cyfnod adolygu perfformiad, o fis Mawrth 2024 ymlaen. Gwnaethom gynnal gwaith mapio cychwynnol o'n gweithgarwch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn erbyn y fframwaith tystiolaeth drafft a byddwn yn parhau i adolygu'r gwaith hwn i sicrhau ein bod yn gallu dangos ein bod yn cydymffurfio ar ddiwedd ein hadolygiad perfformiad ar gyfer 2023/24.

## Cyfrifoldeb am ymgorffori EDI yn ein gwaith:

### **Ein Cyngor**

Ein Cyngor yw ein corff llywodraethu. Mae'n gyfrifol am reolaeth gyffredinol ein sefydliad, gan gynnwys cymeradwyo ein strategaeth, ein cynlluniau busnes blynyddol a'n cyllideb. Mae'n gyfrifol am ddal y weithrediaeth i gyfrif am eu cyflawni yn unol â'n gwerthoedd a'n hymrwymiaadau EDI.

### **Yr Uwch Dîm Rheoli**

Y Prif Weithredwr, Cofrestrydd a chyfarwyddwyr yw Uwch Dîm Rheoli'r Cyngor Optegol Cyffredinol. Mae gan gyfarwyddwyr yr awdurdod i bennu blaenoriaethau EDI yn eu meysydd busnes. Maent hefyd yn atebol i'r Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd am arwain eu timau gyda'r gefnogaeth a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen arnynt i gyflawni EDI drwy eu gwaith, a gwneud yn siŵr bod adnoddau ar gael i gyflawni'r strategaeth EDI.

### **Tîm arwain a rheolwyr llinell**

Mae'r tîm arwain yn cynnwys ein penaethiaid adrannau. Mae'r tîm arwain yn gweithio gyda rheolwyr llinell i sicrhau bod y cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gyflawni'n weithredol. Mae pob pennaeth adran yn gyfrifol am EDI yn eu meysydd busnes. Rhaid iddynt sicrhau bod staff yn ymgysylltu â'r blaenoriaethau hyn, a'u bod yn deall sut mae EDI yn sail i'r gwaith a wnânt i gyflawni gweledigaeth a chynllun strategol GOC.

### **Ein staff, ein haelodau a'n gweithwyr**

Mae staff, aelodau a gweithwyr i gyd yn ganolog i gyflawni ein cenhadaeth, ein gweledigaeth a'n hamcanion strategol. Mae pawb yn y GOC yn gyfrifol am wneud yn siŵr eu bod yn sicrhau'r canlynol:

- gweithredu yn unol â deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol;
- sicrhau bod eu hyfforddiant a'u dealltwriaeth o EDI yn gyfredol (mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn sesiynau hyfforddi);
- cyfrannu at ddiwylliant gwaith cynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth eu cydweithwyr a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau.



Mae gan bawb gyfrifoldeb i 'fyw' ein gwerthoedd a dod â'r rhain yn fyw drwy eu gwaith a'u rhyngweithio â phobl eraill y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad.

## **Llywodraethu**

Mae ein strwythur llywodraethu EDI yn adlewyrchu ein dull o sicrhau bod ymrwymiad arweinyddiaeth clir i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein strategaeth EDI. Mae'n adlewyrchu'r cysylltiadau a'r cydweithio pwysig rhwng grwpiau rhanddeiliaid allweddol, a'u pwrpas cyffredin yw sicrhau bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei ystyried yn ein holl waith. Yn 2022-23, roedd ein rheolwr EDI yn rhan o'n Tîm Pobl a Diwylliant, gan adrodd i'n Pennaeth Pobl a Diwylliant, gyda 'llinell ddotiog' o gyfrifoldeb yn ein tîm llywodraethu. Ym mis Medi 2023, symudodd ein rheolwr EDI i'r tîm Llywodraethu, i gefnogi ymrwymiad cynyddol, sy'n edrych tuag allan, i'n haelodau a'n cofrestryddion wrth fwrw ymlaen â'n cynllun gweithredu a'n gweithgareddau EDI.

## Ein Prosiectau EDI:

Ochr yn ochr â'n gwaith parhaus o gyflawni ein swyddogaethau gweithredol a'n gweithgarwch busnes fel arfer, yn ystod y cyfnod adrodd hyd at 31 Mawrth 2023 fe wnaethom gynnal cyfres o brosiectau EDI i'n helpu i gyflawni ein hamcanion statudol yn well ac, wrth wneud hynny, i ddiogelu'r cyhoedd. Mae'r prosiectau hyn yn cael eu disgrifio isod, wedi'u trefnu o dan dair thema gyffredinol, sy'n cysylltu ac yn cefnogi'r gwaith o gyflawni ein cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant cyffredinol.

Y themâu hyn yw:

- Ein cofrestryddion, y cyhoedd a rhanddeiliaid allanol eraill;
- Ein haelodau, ein cyflogaion a'n gweithwyr;
- Codi ymwybyddiaeth drwy gyfathrebu, digwyddiadau a hyfforddiant

# **Thema 1: Ein cofrestryddion, y cyhoedd a rhanddeiliaid allanol**

## **Diweddarau gwybodaeth am ryw y cofrestrai ar y gofrestr gyhoeddus.**

Fel rhan o'n dyletswydd statudol i gynnal a chyhoeddi cofrestr o bawb sy'n addas i ymarfer, rydym yn cyhoeddi gwybodaeth benodol am ein cofrestryddion, sydd ar hyn o bryd yn cynnwys eu rhyw. Mae Adran 11(2) Deddf Optegwyr 1989 a rheol 21 Rheolau Cofrestru 2005 yn nodi'r wybodaeth y mae'n rhaid i ni ei chyhoeddi ar ein cofrestr. Nid yw'r rhain yn cynnwys gofyniad penodol i gyhoeddi rhyw neu rywedd y cofrestrai.

Rhwng mis Rhagfyr 2022 a mis Mawrth 2023, fe wnaethom gynnal ymgynghoriad cyhoeddus ar asesiad polisi ac effaith drafft i gefnogi cofrestryddion sy'n dymuno diweddarau gwybodaeth am eu rhywedd ar ein cofrestr a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â Deddf Cydnabod Rhywedd 2004 a Deddf Cydraddoldeb 2010. Cyhoeddir ein hymateb i'n hymgyngghoriad ar ein gwefan. Ar y cyfan, roedd rhywfaint o gefnogaeth i'r polisi gan ein rhanddeiliaid, nid oedd yn llethol ac roedd rhai rhanddeiliaid a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cwestiynu pam ein bod yn darparu gwybodaeth am rywedd ar y gofrestr o gwbl. O ganlyniad i'r adborth a gafwyd, rydym yn bwriadu gwneud ein proses ar gyfer diweddarau'r wybodaeth sydd gennym am rywedd y cofrestrai yn glir ac yn hawdd ei defnyddio. Ar ben hynny, bydd y Cyngor yn ystyried yn ei gyfarfod ym mis Medi 2023 a ddylai ymgynghori ynghylch parhau i gyhoeddi gwybodaeth am rywedd y cofrestrai ar y gofrestr ai peidio.

## **Adroddiadau cydymffurfio â'r cynllun iaith Gymraeg**

Ym mis Gorffennaf 2022, cymeradwyodd Senedd Cymru set newydd o reoliadau Safonau'r Gymraeg a fydd yn berthnasol i reoleiddwyr gofal iechyd, gan gynnwys y Cyngor Optegol Cyffredinol, a'r PSA. Cyhoeddwyd hysbysiadau cydymffurfio ym mis Mehefin 2023. Bydd angen rhoi'r rhan fwyaf o'r safonau newydd ar waith erbyn 6 Rhagfyr 2023.

Drwy gydol 2022-23, fe wnaethom ymgysylltu â Chomisiynydd y Gymraeg a rheoleiddwyr gofal iechyd eraill i roi adborth ar sut rydym yn bwriadu gweithredu

Safonau newydd y Gymraeg. Gwnaethom hefyd ychwanegu cwestiynau am y Gymraeg yn ein hadnodd sgrinio asesu effaith i sicrhau bod staff sy'n asesu effaith yn parhau'n ymwybodol o'r angen i ystyried y newidiadau polisi a phroses yng nghyd-destun gofynion y cynllun iaith Gymraeg. Ar ôl cyhoeddi'r hysbysiad cydymffurfio, byddwn yn gweithio tuag at fodloni'r gofynion yn llawn erbyn 6 Rhagfyr 2023, gan sicrhau'r gwerth gorau i'r cyhoedd a'r rheini sydd wedi cofrestru.

## **Monitro darparwyr cymwysterau a gymeradwywyd gan y Cyngor Optegol Cyffredinol yn flynyddol**

Mae ein gwaith blynyddol o fonitro darparwyr cymwysterau a gymeradwywyd gan y GOC (AMR) yn un o'n prif weithgareddau sicrhau ansawdd addysg, gan ddarparu ciplun blynyddol o ddata darparwyr cymwysterau a gymeradwywyd gan y Cyngor Optegol Cyffredinol, trefniadau rheoli risg a chydymffurfio; ffenestr ar y genhedlaeth nesaf o weithwyr optegol proffesiynol. Rydym yn mynnu bod pob darparwr yn cyflwyno data EDI, sy'n rhan o'n dadansoddiad yn yr adroddiad hwn ac yn ein hadroddiad AMR, a gyhoeddir ar wahân ar ein gwefan. Eleni, gofynnwyd i ddarparwyr hefyd gyflwyno gwybodaeth am ehangu cyfranogiad, gan gynnwys esboniad naratif o sut mae darparwyr yn defnyddio gwybodaeth a data Ehangu Cyfranogiad i lywio'r gwaith o ddatblygu a gweithredu cynlluniau a mentrau mynediad a chyfranogiad ar lefel sefydliadol a chymwysterau, a'u heffaith ar Ehangu Cyfranogiad.

## **Arolwg o'r rhai sydd wedi cofrestru**

Bob blwyddyn rydym yn comisiynu [arolwg o'r cofrestryddion](#) i'n helpu i ddeall yn well brofiadau'r cofrestryddion o weithio mewn ymarfer clinigol a'u barn a'u canfyddiadau o'r GOC. Eleni, fe wnaethom gynnwys cwestiynau newydd am y cynllun Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), cwestiynau am EDI, cwestiynau am fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn y gwaith. Mae'r arolwg yn arolwg ar-lein o'n holl gofrestryddion unigol, gan gynnwys myfyrwyr optegol, a anfonwyd ar ddiwedd ein blwyddyn adrodd EDI, rhwng 21 Mawrth a 25 Ebrill 2023. Cawsom 3,932 o ymatebion, a oedd yn cynrychioli cyfradd ymateb o 13%. Er bod yr ymatebion ychydig yn is na'r llynedd, mae'r ymchwil yn gadarn iawn o hyd, gyda chyfwng hyder o 90% ar +/- 1.5%.

Er bod ein harolwg o ganfyddiadau'r cyhoedd yn dangos lefelau uchel o foddhad a hyder cleifion yn y proffesiynau, gwelsom fod profiadau'r cofrestryddion yn cyfleu

darlun gwahanol gan fod llawer yn parhau i gael trafferth gyda llwythi gwaith trwm a rhoi safon ddigonol o ofal i gleifion. Ar ben hynny, mae data newydd eleni yn dangos bod llawer o gofrestryddion GOC yn cael eu bwlio, eu cam-drin, eu harasio a'u gwahaniaethu yn y gwaith, gyda'r lefelau uchaf yn dod gan gleifion / defnyddwyr gwasanaeth ond hefyd i raddau sylweddol gan reolwyr a chydweithwyr. Mae llawer o'r ymddygiad hwn yn mynd heb ei adrodd ac felly heb ei ddatrys.

Roedd rhai o'r grwpiau a brofodd lefelau uwch o fwlio, cam-drin ac aflonyddu yn y gwaith yn ymatebwyr iau, menywod, y rheini ag anabledd, y rheini nad ydynt yn heterorywiol / cyfeiriadedd rhywiol strêr, a'r rheini o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. O'r rhai a oedd wedi profi'r mathau hyn o ymddygiad, dim ond 26% ddywedodd eu bod wedi rhoi gwybod amdano.

Yng nghyswllt gwahaniaethu yn y gwaith dros y 12 mis diwethaf, dywedodd 24% o'r ymatebwyr fod ganddynt rywfaint o brofiad o wahaniaethu gan gleifion/defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau neu aelodau eraill o'r cyhoedd; roedd 11% wedi profi hyn gan reolwyr ac roedd 8% wedi profi hyn gan gydweithwyr eraill.

Er ein bod ni'n gwybod nad yw'r materion hyn yn unigryw i'r sector optegol, gyda llawer o weithwyr gofal iechyd yn adrodd profiadau tebyg, rydyn ni'n credu ei bod hi'n bwysig i ni a'r sector ehangach bwysu a mesur a meddwl pa gamau y gallwn ni eu cymryd i feithrin amgylchedd gwaith mwy cadarnhaol. Nid yw gweithlu sy'n profi amodau gwaith negyddol, fel bwlio, aflonyddu, cam-drin a gwahaniaethu, yn un sydd yn y lle gorau i ddarparu gofal o ansawdd uchel i gleifion.

Fel rheoleiddiwr sy'n canolbwyntio ar ddiogelu'r cyhoedd, mae'n bwysig ein bod yn cymryd yr awenau o ran mynd i'r afael â'r materion hyn, felly rydym yn cynnull cyfarfod o uwch randdeiliaid, gan gynnwys cynrychiolwyr cyflogwyr mawr, cyrff proffesiynol a chynrychioladol o bob rhan o'r sector optegol ym mis Hydref 2023 i gytuno ar ymrwymadau ar draws y sector i fynd i'r afael â'r materion hyn. Rydym hefyd wedi gwahodd cynrychiolwyr myfyrwyr gan ein bod yn credu ei bod yn bwysig ystyried profiadau myfyrwyr optegol ar eu taith i gymhwyso ac unrhyw ymddygiadau negyddol y maent yn eu hwynebu.

Fel yn nhonnau blaenorol yr arolwg, mae'r adroddiad ymchwil yn cymharu canfyddiadau ar draws y nodweddion gwarchodedig gan nodi gwahaniaethau

ystadegol arwyddocaol, ac mae'r tablau data'n cael eu cyhoeddi ar ein gwefan, ochr yn ochr â'r adroddiad, i ganiatáu i unrhyw un archwilio'r canfyddiadau'n fanylach.

## **Arolwg canfyddiadau'r cyhoedd**

Fe wnaethom gynnal ein [harolwg canfyddiadau cyhoeddus blynyddol](#) rhwng 27 Ionawr ac 13 Chwefror 2023. Mae arolygon canfyddiadau cyhoeddus blynyddol blaenorol ar gael ar dudalennau [polisi ac ymchwil](#) ein gwefan. Mae arolwg 2023 yn seiliedig ar sampl cynrychioladol o 2,020 o gyfweiliadau yn y DU a gafodd eu cwblhau ar-lein. Nod yr arolwg yw olrhain barn, canfyddiadau a phrofiadau cleifion a'r cyhoedd o ofal optegol. Eleni, fe wnaethom ofyn cyfres o gwestiynau newydd ar siopa o gwmpas ar gyfer gwasanaethau optegol.

Dangosodd arolwg canfyddiadau'r cyhoedd eleni fod lefelau hyder a boddhad y cyhoedd mewn gwasanaethau optegol yn parhau'n uchel, gyda 94% o'r ymatebwyr yn dweud eu bod yn fodlon â'r optometrydd a gynhaliodd eu prawf golwg / archwiliad llygaid (94% yn 2022). Fodd bynnag, er bod y canlyniadau cyffredinol yn gadarnhaol, mae dadansoddi'r data ymhellach yn datgelu gwahaniaethau amlwg rhwng profiadau'r rhai o gefndir ethnig lleiafrifol, er enghraifft, a'r rhai ag anabledd.

Roedd ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol nag ymatebwyr gwyn o deimlo'n anghyfforddus ynghylch ymweld ag optegydd / practis optometrydd, gan nodi cost y prawf golwg / archwiliad llygaid fel un ffactor. Roeddent yn llai tebygol o gael prawf golwg mewn practis optegydd / optometrydd ar y stryd fawr, ac yn fwy tebygol o gael prawf golwg mewn ysbyty, ac yn llai tebygol o fynd at optegydd / optometrydd os oedd problem llygaid brys. Roeddent yn llai tebygol o fod yn fodlon ar y profiad o brynu sbectol. Roeddent yn fwy tebygol o fod wedi ystyried cwyno am brofiad mewn practis optegydd / optometrydd. Gallai'r canfyddiadau hyn ddangos bod gan rai pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ganfyddiadau a phrofiadau gwahanol o ymweld ag optegwyr / optometryddion o'u cymharu â phobl wyn.

Roedd ymatebwyr ag anabledd yn llai tebygol o ddweud eu bod yn fodlon â'r optometrydd a gynhaliodd eu prawf golwg a'r profiad cyffredinol o ymweld ag optegydd / practis optometrydd na'r rhai heb anabledd. Roeddent hefyd yn fwy tebygol o ddweud bod rhywbeth wedi mynd o'i le gyda'r gofal / gwasanaeth a gawsant ac yn fwy tebygol o fod wedi cwyno na'r rhai heb anabledd. Gallai'r

canfyddiadau hyn ddangos bod grwpiau mwy agored i niwed o gleifion yn ei chael hi'n anodd cael yr un safonau gofal â'r rheini sydd heb anabledd. Mae cwestiynau newydd eleni ar siopa o gwmpas a thryloywder prisiau, yn dangos bod 21% wedi siopa o gwmpas wrth chwilio am optegydd / practis optometrydd ac nid oedd 28% yn gwybod beth oedd pris eu prawf golwg / archwiliad llygaid cyn eu hapwyntiad.

Credwn fod y canfyddiadau'n dangos gwahaniaethau sy'n peri pryder rhwng profiadau gwahanol grwpiau cleifion / cyhoeddus, ac mae'r data'n awgrymu bod lle i wella ansawdd y gwasanaeth a gynigir, er enghraifft, i'r rhai ag anabledd a'r rhai o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Defnyddir cynhwysiant yn aml i olygu'r arfer neu'r polisi o ddarparu mynediad cyfartal at gyfleoedd ac adnoddau i bobl a allai fel arall gael eu heithrio neu eu gwthio i'r cyrion. Mae pobl sy'n perthyn i grwpiau sy'n cael eu heithrio neu eu gwthio i'r ymylon yn tueddu i fod â chanlyniadau iechyd gwael iawn, sy'n aml yn llawer gwaeth na'r boblogaeth gyffredinol, ac oedran marwolaeth is ar gyfartaledd.

Credwn ei bod yn bwysig ein bod yn parhau i olrhain y data a byddwn yn ystyried sut y gallwn ddefnyddio arolygon yn y dyfodol neu ymchwil arall i archwilio'r gwahaniaethau hyn. Er mwyn deall y canfyddiadau hyn yn well, rydym hefyd yn ystyried a allai'r arolygon nesaf gynnwys dadansoddiad amlamryweb i helpu i bennu'r ffactorau pwysicaf a allai ddylanwadu ar brofiad gwael.

Rydym hefyd yn defnyddio'r data hwn i lywio ein hadolygiad o'n safonau proffesiynol i'n helpu i ddeall a oes angen i ni gryfhau neu osod gofynion manylach. Rydym eisoes yn gosod safonau ar gyfer cofrestryddion i sicrhau eu bod yn barchus, yn deg ac nad ydynt yn gwahaniaethu. Rhaid iddynt hefyd ystyried anghenion cleifion anabl a gwneud addasiadau cyfrifol. Rydym wedi comisiynu rhagor o ymchwil i gleifion a'r cyhoedd fel rhan o'r Adolygiad Safonau, sy'n cynnwys cyfweiliadau â rhai cleifion agored i niwed er mwyn i ni allu adlewyrchu eu barn a sicrhau bod y safonau rydym yn eu gosod yn hyrwyddo ac yn gwreiddio egwyddorion ansawdd, amrywiaeth a chynhwysiant yn llawn.

O ran y sector optegol ehangach, er y gallai'r rhesymau dros y gwahaniaethau hyn rhwng gwahanol grwpiau adlewyrchu llawer o wahanol ffactorau, efallai y bydd mwy

y gall y sector ei wneud i leihau rhwystrau i fynediad, er enghraifft i gleifion anabl. Gallai mwy o dryloywder ynghylch cost y prawf llygaid, neu well gwybodaeth am y prawf llygaid ar-lein, hefyd helpu i leihau rhwystrau rhag mynediad.

### **Adolygiad Safonau**

Eleni, fe wnaethom ddechrau ar adolygiad o'n safonau ymarfer ar gyfer optometryddion ac optegwyr cyflenwi a safonau ar gyfer myfyrwyr optegol, cyn ymgynghoriad cyhoeddus ar ddiwygiadau arfaethedig a gynlluniwyd ddechrau 2024. Mae ein dull ymgysylltu yn cynnwys cyfres o 'sgyrsiau' gyda rhanddeiliaid rhwng mis Mai a mis Gorffennaf 2023. Mae'r sgyrsiau'n ymdrin â meysydd lle rydym wedi nodi angen posibl i gryfhau ein safonau. Mae ystyriaethau EDI yn effeithio ar yr holl safonau ond bydd un o'r pynciau trafod – ar gynnal ffiniau proffesiynol – yn ystyried materion EDI yn benodol, yn enwedig y materion a ddisgrifir uchod a godwyd yn yr arolygon o farn y cofrestryddion a'r cyhoedd.



## Thema 2: Ein haelodau, ein cyflogeion a'n gweithwyr

### Cynllun Swyddogion Cyswllt y Cyngor

Rydym bellach yn ail flwyddyn ein cynllun Swyddogion Cyswllt y Cyngor. Mae gennym bedwar o Swyddogion Cyswllt Cofrestredig yn y Cyngor, sy'n cymryd rhan weithredol yn ein cyfarfodydd Cyngor a phwyllgorau, yn ogystal â gweithgareddau cysylltiedig eraill. Nod y cynllun yw cynyddu amrywiaeth y profiadau a'r safbwyntiau ar ein Cyngor, gan roi'r cam cyntaf tuag at rôl bwrdd, pwyllgor neu banel i'r cofrestryddion. Ein Swyddogion Cyswllt presennol yn y Cyngor yw:

- Rukaiya Anwar (penodwyd 2021 –2023)
- Jamie Douglas (penodwyd 2023 –2025)
- Deepali Modha (penodwyd 2023 –2025)
- Harry Singh Bhakar (penodwyd 2021 -2023)

Yn 2022-23 roeddem wedi asesu blwyddyn gyntaf y cynllun ac wedi cytuno i'w ymestyn i benodiad dwy flynedd. Mae gan hyn y budd i gefnogi gorgyffwrdd rhwng carfannau o Swyddogion Cyswllt y Cyngor a sicrhau eu bod yn cael cymorth gan gymheiriaid. Ar gyfer 2023-24, byddwn yn gweithio gyda rheoleiddwyr eraill sydd â chynlluniau tebyg i ddatblygu rhwydwaith o gyn-fyfyrwyr.

Dywedodd Rukaiya Anwar y canlynol am ei phrofiad fel Swyddog Cyswllt y Cyngor: *“Ers ymuno â'r GOC fel Swyddog Cyswllt y Cyngor ym mis Ionawr 2022, rydw i wedi cael fy annog a fy nghefnogi i gyfrannu at drafodaethau mewn man diogel a chroesawgar. Yn yr un modd, mae'r holl fewnbwn gan gydweithwyr yn cael ei ystyried ac mae safbwyntiau'n cael eu parchu a'u gwerthfawrogi, gan ganiatáu ar gyfer gwneud penderfyniadau ar y cyd.*

*Mae rhaglen Swyddog Cyswllt y Cyngor wedi bod yn allweddol o ran agor y trafodaethau i unigolion fel fi na fyddai fel arall wedi cael cyfle i gymryd rhan tan yn llawer hwyrach yn fy ngyrfa. Ar ôl bod yn rhan o'r sefydliad hwn am y 18 mis diwethaf, rwy'n falch iawn o ymdrechion y GOC i chwilio'n barhaus am ffyrdd o wella ac arloesi.”*

## **Lles ac ymgysylltiad staff a rhwydweithiau staff**

Rydym yn falch o'n rhwydweithiau cydraddoldeb staff, sy'n cael eu datblygu gan gymunedau o staff sy'n rhannu cysylltiad â nodwedd warchoddedig. Mae rhwydweithiau staff yn y GOC yn darparu man diogel ac ymarferol lle gellir cyfleu a rhannu syniadau newydd a chyfnewid gwybodaeth mewn amgylchedd anffurfiol. Maent hefyd yn darparu cefnogaeth gan gymheiriaid, cyfleoedd rhwydweithio a gweithgareddau cymdeithasol. Gall eu gweithgareddau helpu i agor y drws i newid diwylliant ein sefydliad.

Mae gan ein rhwydweithiau staff noddwr o'r Uwch Dîm Rheoli, maen nhw'n cael eu llywodraethu eu hunain, ac mae eu cylch gorchwyl, eu harweinyddiaeth a'u trefniadau aelodaeth yn cael eu pennu gan eu haelodau eu hunain yn unol â chanllawiau a gymeradwywyd gan ein Huwch Dîm Rheoli.

Mae rhwydweithiau cydraddoldeb presennol y GOC yn cynnwys:

- Able (Anabled)
- Grŵp Gwrth-hiliaeth
- Embrace (Du a Mwyafrif Byd-eang)
- LBTC+
- Grŵp Lles ac Ymgysylltu Staff (SWEG) (Ymgysylltu â gweithwyr a chynhwysiant)
- Merched (Cydraddoldeb Rhywiol)

Yn 2022-23, cynhaliodd y rhwydweithiau amrywiaeth o weithgareddau gan gynnwys: Codi ymwybyddiaeth – Cododd Able, y rhwydwaith anabledd staff, ymwybyddiaeth o hanes niwroamrywiaeth a'i effaith yn y gweithle, drwy amrywiaeth o weithdai lle'r oedd llawer yn bresennol.

Gwaith Addysgol – Cynigiodd y rhwydwaith LGBT+ amrywiaeth o sesiynau yn ystod Mis Hanes LGBT+, sy'n tynnu sylw at bobl LGBT+ ysbrydoledig sy'n ymwneud â'r sectorau creadigol.

Trafodaeth – Rhoddodd EMBRACE a rhwydwaith y Fenyw amrywiaeth o siaradwyr gwadd ysbrydoledig a oedd yn cynnig cyfle i bobl drafod profiadau go iawn o Ramadan, rôl y gweinidog menywod a Chanolfan Cydraddoldeb y Llywodraeth, yn ogystal â hanes celf Affricanaidd.

Rhwydweithio allanol – Aeth cadeiryddion rhwydweithiau staff i gyfarfodydd gyda chadeiryddion o'r Awdurdod Glo i chwilio am gyfleoedd i rannu arferion gorau a chyfleoedd i gydweithio a chyd-gynhyrchu digwyddiadau.

Rhwydweithio mewnol – Mae gweithgareddau rhwydwaith SWEGG wedi cynnwys loga Nos Lun, Paratoi ar gyfer y Gaeaf, Dosbarth Coginio Staff, Digwyddiadau Nadolig, Sgyrsiau a the Amser Siarad. Mae'r rhain yn adnodd rhagorol ar gyfer datblygu perthnasoedd gwaith, dysgu am wahanol feysydd gwaith a'r mathau o rolau y mae cydweithwyr yn ymgysylltu â nhw ar draws y GOC.

Cyfeirio - Mae holl rwydweithiau'r GOC wedi darparu cyngor ac arweiniad i aelodau a, lle bo angen, wedi eu cyfeirio at wasanaethau perthnasol y GOC neu sefydliadau allanol.

Yn 2022 roeddem wedi diwygio ein fframwaith ar gyfer rhwydweithiau staff, yn rhannol i gadarnhau'r ymrwymiad y mae'r GOC wedi'i wneud i'w cefnogi, a sicrhau bod yr arweinyddiaeth, yr adnoddau a'r canllawiau ar gael i'w gwneud yn llwyddiant.

Roedd y Grŵp Lles ac Ymgysylltu â Staff (SWEG) ar y rhestr fer ar gyfer Grŵp Rhwydwaith Gweithwyr y Flwyddyn gan Wobrau Rhagoriaeth Cynhwysiant Rhwydwaith y Cyflogwyr ar gyfer Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2022. Roedd y panel beirniadu yn y Rhwydwaith Cyflogwyr ar gyfer Cydraddoldeb a Chynhwysiant yn teimlo bod ein cyflwyniad yn enghraifft wych o'r hyn sydd ei angen i wneud gwahaniaeth go iawn wrth greu gweithle mwy cynhwysol.

Wrth ddathlu ein llwyddiannau, dywedodd Cadeirydd SWEG:

*"Mae wedi bod yn bleser go iawn ymgysylltu aelodau staff â gweithgareddau SWEG. Mae ein hegwyliau coffi dan arweiniad cyflwyniadau wedi bod yn ffordd wych i gydweithwyr eirioli a rhannu rhinweddau hobiau personol, i hybu eu sgiliau cyflwyno ar-lein ac i wneud cysylltiadau newydd ar draws y sefydliad. Ar ben hynny, mae'r sesiynau wedi bod yn enghraifft wych o'r amrywiaeth o brofiadau a sgiliau y mae cydweithwyr yn eu cynnig i'r GOC ac am yr arbenigedd a ddangoswyd yn eu rolau penodol."*

Dywedodd un o Gyd-Gadeiryddion y rhwydwaith Menywod:

*“Ymunais fel Cyd-gadeirydd y Rhwydwaith Menywod yn 2022, ac mae wedi bod yn ffordd amhrisiadwy o gysylltu â chydweithwyr ar lefel fwy personol. Gyda’r pandemig yn golygu ein bod i gyd wedi bod yn gweithio gartref, roedd angen amlwg am ryngweithio corfforol rhwng cydweithwyr. Cynhaliais sesiwn wyneb yn wyneb i’r Menywod oedd yn llawn gweithgareddau hwyliog, cystadlaethau a gweithgareddau torri’r garw. Daeth tua 30 o bobl i’r digwyddiad llwyddiannus, a chawsom adborth gwych am ba mor hyfryd oedd cwrdd â phobl wyneb yn wyneb. Rydyn ni’n gobeithio cynnal mwy o ddigwyddiadau wyneb yn wyneb yn y dyfodol er mwyn rhoi mwy o gyfle i gydweithwyr gymdeithasu â’i gilydd ar sail diddordebau cyffredin.”*

Dywedodd Cyd-Gadeirydd y Grŵp Gwrth-hiliaeth:

*“Datblygwyd y Grŵp Gwrth-hiliaeth fel fforwm lle gallai staff o bob cefndir ac ethnigrwydd helpu ei gilydd yn well i ddeall gwahaniaethau pobl. Ymunais fel Cyd-gadeirydd yn 2022 ac ers hynny rwyf wedi bod yn ffodus iawn o fod yn rhan o lawer o drafodaethau a chyflwyniadau manwl bywiog, ac rydyn ni wedi cael canmoliaeth wych am helpu i wneud pwnc sensitif yn fwy hygyrch i’r rheini a allai fod wedi teimlo’n ynysig. Yn bersonol, cefais gyfle i arwain cyflwyniad ar ‘Cyflwyniad i Orllewin Affrica’ fel rhan o Fis Hanes Pobl Dduon, lle’r oeddwn yn archwilio’r gwledydd a’r rhanbarthau a’u heffaith ddiwylliannol ar gymdeithas fodern y gorllewin. Cefais adborth cadarnhaol iawn gan staff ac aelodau’r Cyngor. Rydyn ni’n bwriadu cynnal mwy o ddigwyddiadau yn y dyfodol, ac rydyn ni’n gobeithio parhau â’n llwyddiant i gyflawni ein nod o ysbrydoli sgysrsiau, hyrwyddo addysg, a rhoi cymorth i bawb.”*

Dywedodd Cadeirydd y rhwydwaith LGBTQIA+:

*“Mae’r rhwydwaith LGBTQIA+ GOC yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy wella ymwybyddiaeth cydweithwyr o faterion sy’n berthnasol i’r rhwydwaith. Yn y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2023, roedd hyn yn cynnwys:*

- Rhannu recordiad o gyflwyniad GOC gan yr elusen ‘Queer Britain’;*
- Gweithio gyda rheolwr EDI y GOC ar gyhoeddiadau ar y fewnwyd am Ddiwrnod Dathlu Deurywioldeb a Mis Hanes LGBT+;*

• *Trefnu cyflwyniadau mewnol i nodi Mis Hanes LGBT+ a Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia.*

*Fe wnaethom groesawu cydweithwyr o reoleiddwyr eraill i'r cyflwyniad 'Queer Britain' (ym mis Mawrth 2022) a'n nod yw parhau i wahodd cydweithwyr allanol i ddigwyddiadau pellach.*

*Mae cefnogaeth grwpiau rhwydwaith staff eraill y GOC yn ei gwneud hi'n haws cael sgysiau sefydliadol am faterion sy'n ymwneud â phobl LGBTQIA+, ac mae'n werth chweil gweld mwy o gydweithwyr yn bod yn nhw eu hunain yn y gwaith."*

## **Thema 3: Codi ymwybyddiaeth drwy gyfathrebu, digwyddiadau a hyfforddiant**

### **Cyfathrebu â staff a rhanddeiliaid a hyfforddiant**

Rydym wedi bod yn rhagweithiol wrth gyfathrebu â staff i helpu i godi ymwybyddiaeth a chefnogi dealltwriaeth o EDI.

Dros y 12 mis diwethaf, rydym wedi cyhoeddi Calendr Dathlu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Byd-eang ac wedi cyhoeddi 15 erthygl ar gyfer staff a rhanddeiliaid mewnol eraill ar bynciau sy'n ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i godi ymwybyddiaeth o ddathliadau amrywiaeth byd-eang a chenedlaethol. Roedd hyn yn cynnwys digwyddiadau fel Mis Hanes Pobl Dduon, y Nadolig a'r Pasg, Diwali, Eid al-Fitr ac Eid al-Adha, Mis Hanes LGBTQ+, Pride, Ramadan, a Mis Hanes Menywod. Mae rhwydweithiau ac aelodau unigol o staff wedi cael eu cefnogi i gyflwyno sesiynau sy'n cwmpasu'r digwyddiadau hyn, gan rannu profiadau personol neu fyfyrddodau yn aml. Mae'r sesiynau hyn yn aml yn cael eu gwirfoddoli neu eu trefnu gan staff, ac rydym yn falch o ddathlu gyda nhw. Mae'n rhan hanfodol o sut rydyn ni'n creu lle cefnogol lle gall pobl rannu eu diwylliant, eu treftadaeth a'u dealltwriaeth.

Rydym yn parhau i gomisiynu hyfforddiant allanol neu ei ddarparu "yn fewnol" i sicrhau bod yr holl aelodau, cyflogeion a gweithwyr yn gwbl gyfarwydd â'u cyfrifoldebau yng nghyswllt EDI.

Fe wnaethom gyflwyno platfform Atgyfnerthu Sgiliau i ddarparu hyfforddiant EDI rhithiol ar-lein. Mae hwn ar gael i bawb yn y GOC, ni waeth a ydynt yn aelod, yn gyflogai neu'n weithiwr. O'r flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2023, roedd 140 o ddefnyddwyr wedi cofrestru ar y system rheoli dysgu, gyda 78 wedi cofrestru ar gyrsiau. Mae'n ofynnol i bob gweithiwr newydd gwblhau'r cwrs Hanfodion Cynhwysiant ar-lein ac rydym yn gweithio gyda chyfarwyddiaethau penodol i ganolbwyntio ymwybyddiaeth ar feysydd penodol, er enghraifft rhagfarn ddarwybod.

### **Moderneiddio ein polisiau pobl**

Yn 2022-23 roeddem wedi adolygu a diweddarau ein holl bolisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd, gan gynnwys: Absenoldeb Mamolaeth, Mabwysiadu, Absenoldeb Rhiant a Rennir, Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant. Ar ben hynny, rydym wedi rhoi Polisi Gweithio'n Ystwyth ar waith ac ar hyn o bryd rydym yn adolygu ein Polisi Gweithio'n Hyblyg a Phrawf.

Ar y cyd ag ymgynghorwyr allanol, fe wnaethom ddatblygu polisi gwobrwyo a chydabod newydd i gysoni ein dull o wobrwyo a chydabod â nodau strategol y GOC, ac i annog a gwobrwyo'r ymddygiad a'r perfformiad gofynnol. Mae hefyd wedi'i gynllunio i ddarparu proses glir sy'n cael ei defnyddio'n gyson i wneud penderfyniadau ynghylch gwobrwyo a chydabod unigolion a thimau. Bydd hefyd yn ein helpu i gynnal cystadleurwydd cyflogau a denu'r dalent orau wrth reoli costau cyflogres o fewn cyllidebau y cytunwyd arnynt. Ar ôl gwaith ymchwil a pharatoi helaeth, gan gynnwys asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a oedd yn ystyried sut byddai'r polisi'n cefnogi ein dyletswyddau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, cafodd y lansiad a'r ymgynghoriad â staff eu hagor ar 5 Ebrill 2023. Cafodd ein polisi gwobrwyo a chydabod newydd ei roi ar waith ym mis Gorffennaf 2023.

### **Adolygu gofynion rolau**

Rydym wedi diwygio ein prosesau recriwtio i sicrhau bod disgrifiadau rôl yn cael eu hadolygu cyn cael eu hysbysebu i sicrhau bod iaith gynhwysol yn cael ei defnyddio drwy gydol y broses a bod unrhyw ragfarn yn cael ei dileu. Mae'r rolau a adolygwyd yn ystod y cyfnod adrodd hwn yn cynnwys Cyngorydd Optometrig, Pennaeth Pobl a Diwylliant, Pennaeth Gwrandawiaadau a Rheolwr Safonau.

### **Adolygu data EDI yr ymgyrch recriwtio staff**

Yn 2022-23, gwnaethom gymryd camau i adolygu a dadansoddi data'r ymgyrch recriwtio yng nghyswllt Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i leihau anghydraddoldeb a dileu rhwystrau i ddatblygiad gyrfa. Rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, fe wnaethom recriwtio 45 o swyddi ar draws y sefydliad a llenwi'r swyddi hyn gyda chymysgedd o ddyrchafiadau mewnol ac ychwanegu 25 o weithwyr newydd. Roedd gennym 1664 o geisiadau wedi'u cwblhau ar gyfer ein swyddi gwag. Gofynnwyd i bob ymgeisydd lenwi ein ffurflen monitro amrywiaeth. Mae llenwi'r

ffurflen hon yn wirfoddol ac nid yw pob ymgeisydd wedi llenwi'r ffurflen nac wedi ateb yr holl gwestiynau. Gellir gweld y canlyniadau isod.

<b>Rhywedd</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Yn wryw	504	37
Benyw	835	62
Arall	13	1
Cyfanswm	1352	100
<b>Ethnigrwydd</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Gwyn - Cymreig / Seisnig / Albanaidd / Gogledd Iwerddon / Prydeinig	339	23
Affricanaidd / Affricanaidd Prydeinig	149	10
Indiaidd / Indiaidd Prydeinig	147	10
Gwyn ac Asiaidd / Prydeinig	116	8
Cefndir Gwyn Arall	76	5
Pacistanaidd / Pacistanaidd Prydeinig	61	4
Gwyn a Du Affricanaidd / Prydeinig	61	4
Eraill	302	21
Grŵp ethnig arall	109	7
Mae'n well gen i beidio â dweud	106	7
Cyfanswm	1466	100
<b>Anabledd</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Nac oes	1346	92
Oes	60	4
Mae'n well gen i beidio â dweud	60	4
Cyfanswm	1466	100
<b>Cyfeiriadedd Rhywiol</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Heterorywiol / Syth	1175	90
Deurywiol	39	3
Hoyw / Lesbïaidd	27	2
Arall	12	1
Mae'n well gen i beidio â dweud	56	4
Cyfanswm	1309	100
<b>Oedran</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Dan 25 oed	166	12
25-34	504	38
35-44	339	26
45-54	204	15
55-64	59	4
Mae'n well gen i beidio â dweud	57	4
Cyfanswm	1329	100



<b>Crefydd</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Cristion	539	46
Mwslim	286	24
Hindŵ	144	12
Arall	74	6
Mae'n well gen i beidio â dweud	131	11
Cyfanswm	1174	100
<b>Statws Priodasol</b>	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>%</b>
Priod	469	38
Sengl	536	43
Partner	76	6
Arall	154	12
Cyfanswm	1235	100

Mae dadansoddiad o'r canlyniadau'n awgrymu ein bod yn denu amrywiaeth eang o ymgeiswyr, er y gellid rhoi mwy o bwyslais ar ddenu pobl dros 55 oed, pobl anabl ac aelodau o'r gymuned LGBTQ+. Byddwn yn parhau i gasglu a dadansoddi data'r ymgyrch recriwtio yng nghyswllt ED ac yn bwrw ymlaen â'n hadolygiad arfaethedig o'n polisiau recriwtio i sicrhau ein bod yn parhau i leihau anghydraddoldeb a dileu rhwystrau i gamu ymlaen yn ein gyrfa.

### **Adolygu data EDI yr ymgyrch recriwtio aelodau**

Mae'r Pwyllgor Enwebiadau, sy'n gyfrifol am recriwtio aelodau, wedi ymrwmo i recriwtio cynhwysol a chael gwared ar rwystrau i gyfranogiad ar ein Cyngor a'n Pwyllgorau.

O ran recriwtio aelodau, llenwodd 186 o ymgeiswyr am rolau aelodau yn ystod y cyfnod adrodd hwn ffurflen fonitro EDI. Yr ymgyrchoedd recriwtio ar gyfer rolau aelodau yn ystod y cyfnod adrodd hwn oedd:

- dau aelod o'r Cyngor (un wedi cofrestru ar gyfer DO ac un aelod lleigg)
- 15 o aelodau'r Panel Cyngori
- dau o Swyddogion Cyswllt y Cyngor

Roedd ymgyrch aelodau'r Cyngor yn cynnwys neges ac ymgyrch wedi'i thargedu sy'n annog ymgeiswyr yng Ngogledd Iwerddon i gynnal cynrychiolaeth deg o'r gwledydd datganoledig ar ein Cyngor. Roedd rolau Swyddogion Cyswllt y Cyngor

wedi'u hanelu at gofrestryddion ar ddechrau eu gyrfa. Gall y ddau ffactor hyn ddylanwadu ar ystadegau ar gyfer 2022-23.

Roedd y data a gasglwyd yn dangos bod 51.1% o'r ymgeiswyr yn ddynion a bod 48.4% yn fenywod. Roedd y rhan fwyaf o ymgeiswyr wedi rhannu'n gyfartal ar draws tri chategori oedran gwahanol: 35-44 (25.3%); 45 – 54 (22.0%) and 55-65 (23.1%). Nid oedd 83.3% yn ofalwyr; roedd 14.5% yn ofalwyr.

Dywedodd y rhan fwyaf o'r ymgeiswyr eu bod yn Wyn: Cymreig, Seisnig, Albanaidd neu Ogledd Iwerddon (60.2%). Yr ail grŵp uchaf oedd Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Indiaidd / Indiaidd Prydeinig (13.4%) ac yna Gwyn - Unrhyw gefndir gwyn arall (7%) ac yna Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd / Pacistanaidd Prydeinig (5.9%). Roedd llai na 2% wedi dewis "mae'n well gen i beidio â dweud".

### **Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau**

Mae'r GOC yn cyflogi llai na 250 o weithwyr ac felly nid yw'n ofynnol i ni gyhoeddi ein data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, fel rhan o'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, rydym wedi dewis [cyhoeddi ein data bob blwyddyn](#).

Roedd gan yr Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ddyddiad ciplun o 5 Ebrill 2022. Mae ein canlyniadau'n dangos mai menywod yw gweithlu'r GOC yn bennaf, ac eleni gwelwyd cynnydd yn y bwlch cyflog cymedrig o blaid dynion, ond gostyngiad yn y bwlch cyflog canolrifol o blaid menywod. Mae'r ddau yn cyd-fynd yn dda â normau'r diwydiant ar gyfer y sector rheoleiddio ac elusennol.

Trosolwg:

- Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau – ar gyfartaledd mae dynion yn ennill cyfradd fesul awr 4.5% yn uwch na menywod, sef cynnydd o 3.18% ers 2021.
- Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau – ar gyfartaledd mae cyflog canolrifol dynion 0.6% yn uwch nag ar gyfer menywod. Mae'r ffigur hwn yn llai nag 1% ac nid yw'n arwyddocaol. Ffigur y llynedd oedd 5.0%

- Bonysau – nid ydym yn talu bonws felly nid oes bwlch rhwng bonws cymedrig na chanolrif.

Cyfran y dynion a'r menywod ym mhob un o'r pedwar chwarterel cyflog:

	<b>Dynion</b>	<b>Menywod</b>
Chwarterel Isaf	29%	71%
Chwarterel Canol Isaf	33%	67%
Chwarterel Canol Uchaf	22%	78%
Chwarterel Uchaf	43%	57%
Pob aelod o staff	32%	66%

Er ein bod wedi gweld cynnydd yn ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, rydym hefyd wedi gweld gostyngiad yn y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau. Mae'r ddau'n dal yn sylweddol well na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer gweithwyr llawn amser eraill. Cofiwch, wrth edrych ar y ffigurau, beth yw effaith maint bach ein poblogaeth. Gan fod pob person yn cynrychioli bron i 1.06% ym mhob chwarterel, mae gwahaniaeth o 2% yn cyfateb i 2 berson yn unig.

Mae nifer o fentrau i sicrhau ein bod yn talu cydweithwyr yn briodol ac nad ydynt yn gwahaniaethu ar sail rhyw, hil nac unrhyw nodwedd warchoddedig arall, gan gynnwys:

- Lansio polisiau newydd ar gyfer gwobrwyo a chydabod, polisiau gweithio hyblyg sy'n ystyriol o deuluoedd;
- Adolygiad o'n harferion, ein prosesau a'n polisiau recriwtio i hyrwyddo arferion cyflogi tecach;
- Rydym yn parhau i hyrwyddo ein rhwydweithiau staff i gefnogi amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys rhwydweithiau Menywod; Mwyafrif Du a Byd-eang, Lesbiaid, Hoyw, Deurywiol, Trawsryweddol, Cwiar+ (LGBTC+) a rhwydweithiau Anabledd; yn ogystal â'n grŵp Gwrth-hiliaeth; a'r Grŵp Lles ac Ymgysylltu â Staff (SWEG);
- Cyflwyno rhaglen uchelgeisiol o ddysgu a datblygu i'w chynnal dros y 2 flynedd nesaf;
- Mae ein system tracio ymgeiswyr newydd yn caniatáu i ni olrhain data EDI ar ymgeiswyr i sicrhau ein bod yn denu cronfa amrywiol.

## Adnewyddu ein hymrwymiad i EDI gyda strategaeth gorfforaethol newydd

Yn dilyn adolygiad mewnol o'n diwylliant, ein polisiau a'n harferion EDI yn 2019, cafodd ein cynllun EDI presennol ei gymeradwyo ym mis Ebrill 2020. Cafodd ei themâu a'i amcanion eu datblygu gan ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac roeddent yn ymateb i safbwyntiau amrywiaeth eang o randdeiliaid mewnol ac allanol ar y pryd. Gan ein bod nawr yn edrych ymlaen at lunio ein strategaeth gorfforaethol ar gyfer 2025-30, ac at adnewyddu ein cynllun gweithredu EDI, rydym yn bwriadu comisiynu 'gwiriad tymheredd' ar gyfer adolygiad allanol o'n cynnydd yn erbyn yr argymhellion a wnaethpwyd yn adolygiad mewnol 2019. Bydd hyn yn ein helpu i drosglwyddo i'r fframwaith tystiolaeth PSA newydd sy'n cefnogi cyflawni safon 3 Safonau Rheoleiddio Da y PSA, ac yn gosod y sylfeini ar gyfer ein strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer 2025-30

Byddwn yn parhau i adrodd ar ein cynnydd yn erbyn cynlluniau gweithredu blynyddol. Bydd ein cynllun gweithredu hefyd yn rhoi'r hyblygrwydd i ni addasu ein dull gweithredu, os bydd angen, er mwyn cyflawni ein chwe thema allweddol. Bydd hyn hefyd yn helpu i sicrhau bod cynlluniau'n cael eu hymgorffori'n llawn ac yn effeithiol yn ein gwaith, bod ein pobl yn ymgysylltu, a bod yr effaith yn cael ei mesur yn glir.

### Ein cynllun gweithredu EDI 2020-24:

Mae ein cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant presennol ar gyfer 2020-24 yn cynnwys y gweithgareddau hollbwysig rydym wedi ymrwymo iddynt fel rhan o'n strategaeth gorfforaethol pum mlynedd. Caiff ei drefnu o amgylch y themâu canlynol.

Rydym yn monitro ein cynnydd yn erbyn y cynllun hwn yn rheolaidd, ac rydym yn adrodd ar ein cynnydd drwy hyn, ein hadroddiadau EDI blynyddol.

1. Data
Gall casglu data am ein cofrestryddion, staff, y Cyngor ac aelodau pwyllgorau gyfeirio ein gweithredoedd a'n prosesau i sicrhau ein bod yn datblygu cydraddoldeb. Felly, mae'n bwysig casglu'r math cywir o ddata a'i ddadansoddi i

dynnu sylw at feysydd gwan. Bydd hyn yn ein galluogi i archwilio'r rhesymau pam mae rhai grwpiau'n wynebu prosesau penodol, pa rwystrau sy'n cael eu cyflwyno a'r teimlad o gynhwysiant.

## **2. Datblygu ac addysg pobl**

Mae'n bwysig datblygu diwylliant dysgu lle mae dysgu ar y cyd yn cael ei annog, gan roi gwell dealltwriaeth o bynciau EDI a sut i wneud y GOC yn amgylchedd cyfartal a chynhwysol ar bob lefel.

## **3. Recriwtio**

Mae'n bwysig bod pobl sy'n dod i mewn i'r sefydliad yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, ni waeth beth yw eu cefndir, o'r eiliad y maent yn gwneud cais i fod yn rhan o'r GOC. Mae'r broses hon yn gyfle pwysig i ymgorffori gwerthoedd ac ymrwymiad GOC i EDI.

## **4. Gosod gwerthoedd**

Bydd gwreiddio gwerthoedd GOC ac ymrwymiad i EDI ym mhob agwedd ar waith y GOC yn galluogi staff i ddeall sut mae eu rolau'n gysylltiedig ag EDI a sut gallant gyfrannu'n bersonol. Mae hyn hefyd yn ymgorffori EDI ym mhob ymarfer yn y GOC.

## **5. Ymgysylltu â'r gymuned a chymorth**

Mae meithrin cymuned yn hanfodol er mwyn creu ymdeimlad o berthyn a meithrin ymddiriedaeth, er mwyn cefnogi llesiant y naill a'r llall a chael lle i drafod materion.

## **6. Arweinyddiaeth ac atebolrwydd**

Mae sefydliadau sydd ag arweinyddiaeth gref ar EDI yn fwy llwyddiannus ar y cyfan, felly mae'n bwysig cael diffiniadau clir ac ymarferol o EDI, sy'n cael eu rhannu a'u deall ar draws y sefydliad, gyda chyfeiriad a chynllun gweithredu wedi'u diffinio, a rhwyddineb wrth siarad am faterion EDI yng nghyswllt gwaith y GOC.

## Beth nesaf: Ein cynlluniau ar gyfer 2023/24:

Mae ein blaenoriaethau strategol yn dangos lefel ein huchelgais i leihau gwahaniaethu, hyrwyddo amrywiaeth a meithrin cynhwysiant ym mhopeth a wnawn, fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr. Yn 2023-24, byddwn yn dechrau datblygu ein strategaeth gorfforaethol pum mlynedd nesaf, hyd at 31 Mawrth 2030, a fydd yn cynnwys cam nesaf ein cynlluniau ar gyfer sicrhau cydraddoldeb, meithrin cynhwysiant a gwella amrywiaeth, gan gydnabod ein rôl arweiniol yn y sector gofal llygaid i fynd i'r afael â gwahaniaethu a defnyddio ein data'n well i lunio atebion ar y cyd.

Fel rhan o'r gwaith hwn, byddwn yn adnewyddu ein cynllun gweithredu EDI, gan sicrhau bod yr adnoddau, yr arweinyddiaeth a'r bobl yno i'w wireddu, ochr yn ochr â datblygu ein strategaeth gorfforaethol pum mlynedd nesaf. Rydym wedi gofyn i Swyddogion Cyswllt ein Cyngor helpu i gyfrannu at baratoi elfen EDI ein strategaeth gorfforaethol, a byddwn yn gweithio gyda'n holl randdeiliaid i sicrhau bod hyn yn cyd-fynd â'n gwerthoedd a'n hethos fel rheoleiddiwr.

Mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, drwy gyflawni ein strategaeth Addas ar gyfer y Dyfodol, yn parhau tan 2023/24. Gwyddom fod gennym fwy o waith i'w wneud i ddeall a mynd i'r afael yn llawn â materion eraill yn y sector optegol, gan gynnwys:

- Sut gallwn ni ddeall cymunedau a diwylliannau'r bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw yn well, a'r heriau maen nhw'n eu hwynebu, a defnyddio'r wybodaeth hon yn ein gwaith rheoleiddio.
- Sut gallwn ni ddeall yn well pam ein bod yn cael nifer uwch o bryderon am weithwyr proffesiynol Asiaidd ac Asiaidd Prydeinig yn cael eu codi gyda ni nag y dylem ei ddisgwyl yn ystadegol.
- Sut gallwn ni ddefnyddio ein dylanwad a'n dulliau rheoleiddio i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac amgylcheddau gwaith negyddol a chefnogi'r gwaith o leihau anghydraddoldebau iechyd
- Sut mae sicrhau bod amrywiaeth (gan gynnwys amrywiaeth o 'brofiadau byw') yn cael ei hadlewyrchu'n well yn ein llywodraethu a'n harweinyddiaeth a drwyddynt.

Yn yr un modd, rydym yn cydnabod y dadleuon diweddar a safbwyntiau gwahanol am ddefnydd a chyfyngiadau'r term Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME), yn benodol na ddylid ystyried ei fod yn cyfeirio at grŵp neu hunaniaeth unigol.

Byddwn yn adolygu ein cynllun gweithredu ac yn cynllunio ein strategaeth gyda'r heriau hyn yn cael lle blaenllaw yn ein meddyliau. Rydym wedi ymrwmo i fabwysiadu agwedd gynnil tuag at faterion sy'n ymwneud â hil ac ethnigrwydd cyn belled ag y bo modd, gan weithio gyda'n rhanddeiliaid i siapio ein dull gweithredu, cyflawni ein cyfrifoldebau rheoleiddio a llywio ein penderfyniadau

## Atodiad Un Ein cynnydd yn erbyn ein Cynllun Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2020 – 2024

Mae'r tablau canlynol yn darparu tystiolaeth o gynnydd yn erbyn camau gweithredu y cytunwyd arnynt:

### Data

Rhaglen waith	Strategol Amcan	Pryd	Cynnydd
Gwella'r gwaith o gasglu, dadansoddi a chofnodi nodweddion gwarchoddedig o ran eu cysondeb, eu defnydd a'u prydlondeb, er mwyn llywio polisiau, prosesau ac effaith yn well.	Gwelliant parhaus	Ionawr–Mawrth 2022	Rydym wedi gwneud newidiadau sylweddol yn y ffordd rydym yn casglu ac yn adolygu data EDI, yn enwedig yng nghyswllt arolygon o farn y cofrestrdyddion a'r cyhoedd. Rydym hefyd wedi addasu sut rydym yn casglu data EDI ar gyfer ein haelodau, gan ddibynnu ar ddatganiad blynyddol i gofnodi'r newidiadau i'n proffil EDI o un flwyddyn i'r llall. Er bod y cyfraddau ymateb yn dal yn isel, byddwn yn mynd ati'n rhagweithiol i annog aelodau i gwblhau'r arolygon hyn yn y dyfodol.
Gwella'r broses o gofnodi, dadansoddi a rhannu data addasrwydd i ymarfer.	Trawsnewid gwasanaeth i gwsmeriaid	Ionawr–Mawrth 2022	Fel rhan o'n huchelgais i ddod yn rheoleiddiwr o'r radd flaenaf, mae'r Rhaglen Gwella Addasrwydd i Ymarfer ar gyfer 2022-2025 yn cynnwys ffrwd waith i ddatblygu a gweithredu canllawiau ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau wrth gydnabod a mynd i'r afael â rhagfarn bosibl.
Gweithredu rhaglenni dadansoddi data newydd i archwilio data croestoriadol a chael gwared ar rwystrau.	Gwelliant parhaus	Ionawr–Mawrth 2023	Mae croestoriadedd yn disgrifio pobl sy'n cael eu siapio gan eu haelodaeth gydamserol o nifer o gategorïau cymdeithasol cydgyssylltiedig. Rydym wedi cynnwys mwy yn ein hadroddiad monitro eleni i dynnu sylw at ble gallai croestoriadedd fod yn ffactor pwysig o ran y data rydym wedi'i gasglu. Nid oes angen rhaglenni newydd gan fod croestoriadedd yn ddull o ddadansoddi data EDI. Rydym wrthi'n



			diweddarau ein proses asesu effaith ar gydraddoldeb a byddwn yn ystyried sut rydym yn defnyddio data croestoriadol i ganfod rhwystrau. Drwy wneud hynny, nid oes angen gweithredu rhaglenni dadansoddi data newydd ond yn hytrach ystyried croestoriadedd o'r cychwyn cyntaf fel dull sy'n ein helpu i ddeall sut mae pobl yn profi gwasanaethau, fel gofal iechyd, yn wahanol oherwydd eu hunaniaeth a deinameg pŵer anghyfartal.
Ymgorffori adroddiadau meincnodi EDI ym mhob chwarter.	Gwelliant parhaus	Ionawr–Mawrth 2021	Roedd y Cyngor wedi mynegi cefnogaeth o'r blaen i gyfres o fesurau EDI gael eu monitro'n rheolaidd. Fodd bynnag, dangosodd gwaith archwiliadol gan yr Uwch Dîm Rheoli nad oes llawer o gyfle i gyflwyno meincnod EDI chwarterol rhifiadol, o ystyried maint bach y sampl (er enghraifft, byddai amrywiadau ym mhroffil EDI staff bob chwarter o bosibl yn nodi unigolion), ac nad yw'r data'n newid yn sylweddol yn ystod y flwyddyn i warantu adroddiadau chwarterol. Mae'n well monitro newid systemig sy'n gysylltiedig â chynlluniau EDI y Cyngor Optegol Cyffredinol drwy set ddata flynyddol, fel yr un sydd yn yr adroddiad monitro EDI. Bydd rhagor o waith monitro ynghylch proffil EDI staff ar lefel weithredol, gan gynnwys data recriwtio, ymchwiliadau, cwynion a materion Adnoddau Dynol eraill yn cael ei ymgorffori yn adroddiadau BAU i'r Uwch Dîm Rheoli yn ystod 2023-24.
Creu gofod rhannu rhyng-reoleiddio ar gyfer dysgu ac ymchwil sy'n datblygu EDI, lle mae cyfyngiadau ar ddefnyddio data.	Trawsnewid gwasanaeth i gwsmeriaid	Ionawr–Mawrth 2023	Ar ran y GOC, aeth y Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i'r fforwm EDI rhyng-reoleiddiol i rannu arferion gorau a chysylltu ag ymchwil sy'n datblygu EDI.

Dechrau casglu data ansoddol i ddeall cynhwysiant.	Gwelliant parhaus	Ionawr–Mawrth 2023	Mae ein data ansoddol yn cael ei gasglu'n rhannol drwy arolygon pwls rheolaidd ac arolwg staff blynyddol. Mae'r themâu a'r pynciau sy'n deillio o'r adborth hwn yn cael eu trafod gyda thimau ac mae cynlluniau gweithredu'n cael eu llunio i'w rhoi ar waith mewn ymateb. Adroddir canlyniad yr arolwg staff i'r Cyngor drwy ei sesiynau dal i fyny anffurfiol.
--	-------------------	--------------------	--

## Datblygu ac addysg pobl

Rhaglen waith	Strategol Amcan	Pryd	Cynnydd
Cyflwyno hyfforddiant EDI hanfodol i'r holl staff	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2021	Lansiwyd rhaglen Dysgu a Datblygu EDI, a chynigiwyd cyfleoedd hyfforddi i amrywiaeth o randdeiliaid.
Datblygu a lansio rhaglen datblygu rheolaeth uwch	Gwelliant parhaus	Ebrill–Mehefin 2021	Wedi'i gwblhau, lansiwyd hwn ym mis Mawrth 2021 a chyhoeddwyd y manylion ar IRIS. Mae hyfforddiant rheoli yn cael ei ddarparu i reolwyr newydd a darpar reolwyr yn 2023-24. Mae rhagor o waith yn cael ei wneud yng nghyd-destun datblygu'r cynllun pobl, a llunio fframwaith gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad newydd. Bydd hyn yn ceisio gwella sgiliau rheolwyr yn ogystal â datblygu eu dealltwriaeth o EDI yng nghyd-destun rheoli pobl.
Datblygu a lansio rhaglen ddysgu EDI barhaus, gyda gwerthoedd wedi'u hymgorffori, ar gyfer staff	Gwelliant parhaus	Ebrill–Medi 2022	Cyfes o ddulliau dysgu EDI ar gael drwy bartneriaeth â system LMS Skills Boosters a Vinci Works ar gyfer yr holl staff.
Datblygu rhaglen hyfforddi EDI ar gyfer y Cyngor	Gwelliant parhaus	Ebrill–Medi 2022	Mae hyfforddiant yn cael ei ddarparu'n rheolaidd gan ddefnyddio cyfuniad o e-ddysgu (sesiynau gloywi sgiliau), sesiynau mewnol a darparwyr allanol. Yn 2023-24 rydym yn cynnal adolygiad cymorth i aelodau a fydd yn ystyried y cynnig ehangach i'n haelodau, gan gynnwys aelodau'r Cyngor a'r pwyllgor.

Datblygu cyfleoedd dysgu EDI anffurfiol ar gyfer cofrestryddion.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae cyfleoedd i'r GOC arddangos ei waith EDI, ond mae angen gwneud hyn ar y cyd â'r cyrff proffesiynol perthnasol i sicrhau ei fod yn gydlynol ac yn briodol ar gyfer ein rôl fel rheoleiddiwr. Bydd yr adolygiad safonau yn cefnogi elfennau o'r gwaith hwn, gan gynnwys trafodaethau diweddar am ffiniau proffesiynol.
Mabwysiadu prosesau mentora o chwith i ddatblygu arweinwyr a rheolwyr pobl ymhellach	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae angen ailddatblygu'r gwaith hwn yn unol â datblygiad y fframwaith gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad newydd, a pholisïau gwobrwyo a chydabod diwygiedig. Bydd datblygu'r Cynllun Pobl hefyd yn helpu i ganfod lle mae'r dull hwn yn addas. Mae cyfleoedd hyfforddi ar gael i staff drwy gynnig cymorth rhyng-reoleiddio.

### Recriwtio a chadw staff

<i>Rhaglen waith</i>	<i>Strategol Amcan</i>	<i>Pryd</i>	<i>Cynnydd</i>
Adolygu polisïau, prosesau ac asesiadau recriwtio er mwyn gwreiddio EDI a gwerthoedd	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2022	Cynhaliwyd adolygiad o arferion a gweithdrefnau recriwtio i sicrhau bod arferion gorau o ran recriwtio cynhwysol yn cael eu dilyn yn 2022. Bydd rhagor o waith yn cael ei wneud yn y maes hwn yn 2023-24 i sicrhau ein bod yn dangos gwerthoedd GOC yn gyson.
Dadansoddi data EDI o ymgyrchoedd recriwtio i amlygu a dadansoddi anghydraddoldeb a rhwystrau.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae data EDI o ymgyrchoedd recriwtio ar gyfer cyflogeion, gweithwyr ac aelodau yn darparu tystiolaeth ein bod wedi denu amrywiaeth eang o ymgeiswyr. Gallwn weld o ddata Hireful bod 1664 o ymgeiswyr, dros y cyfnod o 12 mis, wedi gwneud cais am swyddi gyda'r GOC. Dangosodd y dadansoddiad fod 62% o'r ymgeiswyr yn fenywod o'i gymharu â 27% o ddynion ac 1% arall.

			O ran ethnigrwydd, roedd 77% o'r ymgeiswyr o gefndiroedd heb fod yn wyn, ond roedd yn well gan 7% o'r ymgeiswyr beidio â dweud. Mae rhai meysydd lle gallai mwy o recriwtio a marchnata wedi'u targedu fod wedi helpu, sef pobl hŷn, pobl anabl ac aelodau o'r Gymuned LHDTC+. Efallai y bydd yn anodd cadarnhau data dibynadwy ar gyfer y grwpiau hyn gan fod llawer o ymgeiswyr yn dal y data'n ôl gan eu bod ofn gwahaniaethu annheg.
Adolygu gofynion rolau i sicrhau nad yw'r disgrifiadau rôl yn cyfyngu.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae disgrifiadau swydd ar gyfer rolau yn cael eu hadolygu'n rheolaidd gan y Rheolwr EDI i sicrhau bod iaith gynhwysol yn cael ei defnyddio drwyddi draw a bod unrhyw ragfarn yn cael ei dileu; mae hyn bellach yn weithdrefn safonol ym maes AD. Mae'r rolau diweddar a adolygwyd yn cynnwys Cynghorydd Optometrig wrth hwyluso achosion, Pennaeth Pobl a Diwylliant ar gyfer Adnoddau Dynol, Pennaeth Gwrandawiadau ar gyfer Gweithrediadau a Rheolwr Safonau ar gyfer y tîm Strategol.

### Gosod Gwerthoedd

Rhaglen waith	Amcan Strategol	Diwedd	Cynnydd
Egluro'r cysylltiad rhwng gwerthoedd EDI a GOC a gwreiddio'r gwerthoedd hynny mewn ffyrdd o weithio.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2022	Mae gwaith blaenorol wedi cynnwys sicrhau bod dogfennau arfarnu yn cyfeirio at werthoedd ac ymddygiadau GOC. Mae hyn nawr yn cael ei ddatblygu drwy'r rhaglen Newid, gwaith i ddiweddarau gwerthoedd GOC ar gyfer 2025-30, a datblygu'r cynllun pobl.

Ailddrafftio'r holl bolisiâu a phrosesau Adnoddau Dynol.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae'r gyfres o bolisiâu sy'n addas i deuluoedd wedi cael eu hailddrafftio a'u cymeradwyo. Mae rhagor o ddiweddariadau, gan gynnwys y polisi EDI a fydd yn cael ei ddiweddarau yn 2023-24.
Ailddylunio prosesau i ymarfer gwerthoedd.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae'r cam gweithredu hwn yn cysylltu â'r cam gweithredu uchod o amgylch y cynllun pobl ac, o'r herwydd, mae ailgynllunio prosesau eisoes ar y gweill gyda phroses werthuso newydd wedi'i chynllunio ar gyfer 2024 a lansiad polisi gwobrwyo a chydnabod Ebrill 2023.
Cynnwys Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ym mhob proses.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2022	Defnyddir Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wrth ddatblygu a/neu adnewyddu polisiâu neu brosesau. Mae staff yn gallu cael gafael ar gyngor a chefnogaeth gan gymheiriaid ar draws y sefydliad wrth baratoi'r rhain. Mae gwaith i ailddatblygu ein Hasesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn mynd rhagddo gyda'r bwriad o gryfhau ein dull gweithredu a sicrhau ei fod yn cyd-fynd ag arferion gorau.

### Ymgysylltu â'r gymuned a chymorth

Rhaglen waith	Amcan Strategol	Pryd	Cynnydd
Adolygu a hyrwyddo cynllun ymgysylltu â staff lle mae dyddiadau EDI yn cael eu dathlu.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2022	Mae Calendr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i sefydlu ac mae dyddiadau fel PRIDE, Mis Hanes Pobl Dduon, Mis Hanes Anabledd yn cael eu dathlu. Mae SWEG, rhwydweithiau staff a staff unigol yn ymwneud yn rheolaidd â'r gwaith o arwain a pharatoi'r cynlluniau hyn.

Adolygu strwythurau a chefnogaeth rhwydwaith y staff.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2022	Cafodd rhwydweithiau staff eu hadolygu ym mis Medi 2022, gyda fframwaith ar gyfer gweithredu rhwydweithiau staff yn cael ei ddatblygu a'i gyflwyno i'r Uwch Dîm Rheoli ym mis Hydref 2022. Roedd y ddogfen ganllaw yn darparu eglurder, cydlyniad a chysondeb o ran dull gweithredu pob grŵp rhwydwaith. Mae cyllidebau bach ar gael i gefnogi'r gwaith o weithredu ac ymgysylltu.
Sefydlu strwythurau newydd, a'u datblygu, i hyrwyddo a gwobrwyo gweithio ar draws adrannau / ar draws timau.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Mae'r rhaglen Newid wedi sbarduno'r gwaith trawsadrannol hwn, gan ddod â safbwyntiau a phrofiadau lluosog at ei gilydd i ddatblygu ein gwaith yn y maes hwn. Mae cydweithwyr LT a'r Uwch Dîm Rheoli wedi darparu cyfoeth o dystiolaeth anecdotaidd ynghylch dyfnder y gwaith trawsadrannol / traws-dîm sydd wedi digwydd yn ystod y 12 mis diwethaf, gan ddangos bod strwythurau anffurfiol wedi cael eu rhoi ar waith yn y GOC sy'n hyrwyddo ac yn gwobrwyo gweithio ar draws adrannau / ar draws timau.
Datblygu a gweithredu cynllun pobl.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2023	Er bod y gwaith o ddatblygu'r cynllun pobl yn mynd rhagddo'n dda, mae'n brosiect na chafodd ei gwblhau erbyn mis Mawrth 2023. Mae'r cynllun pobl yn cael ei gefnogi gan y rhaglen Newid ac mae'r dyddiadau cau wedi cael eu hail-gysoni i gefnogi'r gwaith o baratoi strategaeth gorfforaethol 2025-30.
Datblygu a gweithredu strategaeth gyfathrebu ddiwygiedig i ymgysylltu â staff.	Gwelliant parhaus	Ionawr– Mawrth 2022	Cafodd cynllun Cyfathrebu EDI 12 mis ei roi ar waith o fis Ionawr 2023 ymlaen ar gyfer y flwyddyn. Mae'r Rheolwr EDI yn cefnogi o leiaf pum eitem fawr ar gyfer tocynnau ar draws y flwyddyn, gan gynnwys: Mis Hanes Menywod, Wythnos Lles, Ramadan/EID, PRIDE a Mis Hanes Pobl Dduon, wrth barhau i gefnogi

			rhwydweithiau staff i godi ymwybyddiaeth, fel digwyddiad Blwyddyn Newydd Tsieineaidd 19 Ionawr, a gynhelir gan Embrace.
--	--	--	---

### Arweinyddiaeth ac atebolrwydd

Rhaglen waith	Amcan Strategol	Diwedd	Cynnydd
Datblygu canllawiau ar 'godi llais' ar gyfer staff a chofrestryddion	Ymarfer rheoleiddio o'r radd flaenaf	Ionawr– Mawrth 2021	Cafodd hyn ei gwblhau a'i roi ar waith ym mis Tachwedd 2021. Adroddir ar nifer yr atgyfeiriadau staff a dderbynnir o dan y polisi hwn fel rhan o'r adroddiadau eithriadau i'r Pwyllgor Archwilio, Risg a Chyllid (ARC) bob chwarter.
Cyhoeddi a gweithredu canllawiau ar 'godi llais' ar gyfer cofrestryddion	Ymarfer rheoleiddio o'r radd flaenaf	Ionawr– Mawrth 2022	Cafodd hyn ei gwblhau a'i adrodd yn y cyfryngau optometrydd
Monitro'r strategaeth gyfathrebu ddiwygiedig er mwyn sicrhau mwy o dryloywder.	Trawsnewid gwasanaeth i gwsmeriaid	Ebrill– Mehefin 2023	Ar y cyd â'r tîm Cyfathrebu mewnol, cafodd cynllun cyfathrebu EDI ei dreialu rhwng mis Medi a mis Rhagfyr 2022, lle cafodd cyfanswm o 12 erthygl ymwybyddiaeth o EDI eu cyhoeddi ar IRIS rhwng mis Medi a mis Rhagfyr, gan gyfrif am 435 o safbwyntiau gan staff. Adolygwyd y strategaeth hon a rhoddwyd cynllun cyfathrebu EDI 12 Mis ar waith o fis Ionawr 2023 ymlaen ar gyfer y flwyddyn.





## Atodiad 2. Adroddiad Monitro Data EDI ar gyfer 2022/23

---

### Ein data monitro EDI

Mae'r data amrywiaeth hwn yn ymwneud â chofrestryddion, cofrestryddion sy'n mynd drwy achosion addasrwydd i ymarfer, staff, aelodau/gweithwyr a myfyrwyr.

Mae'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar ein setiau data mewnol ar 31 Mawrth 2023. (Yr eithriad i hyn yw data myfyrwyr, sy'n seiliedig ar flwyddyn academiaidd 2021-2022, ac a ddarperir i ni gan ddarparwyr addysg.)

#### Data

Er ein bod yn ceisio casglu tystiolaeth am nodweddion gwarchoddedig, mae'r cyfraddau ymateb yn amrywio.

Nid ydym yn gallu adrodd am ddata sy'n cynnwys carfannau bach lle gellir adnabod unigolion. Yn yr un modd, efallai y byddwn yn talgrynnu neu'n grwpio ffigurau i sicrhau na ellir adnabod unigolion yn yr adroddiad. Oherwydd talgrynnu, efallai na fydd canrannau bob amser yn cyfrif hyd at 100 y cant.

#### Categoriâu

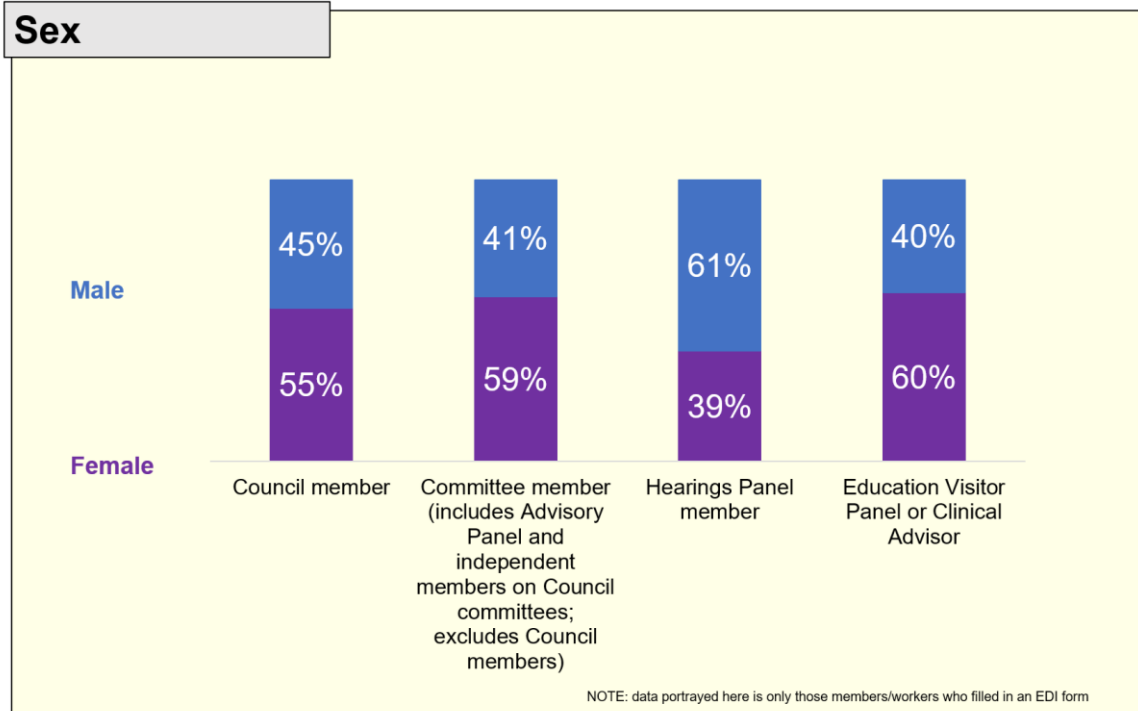
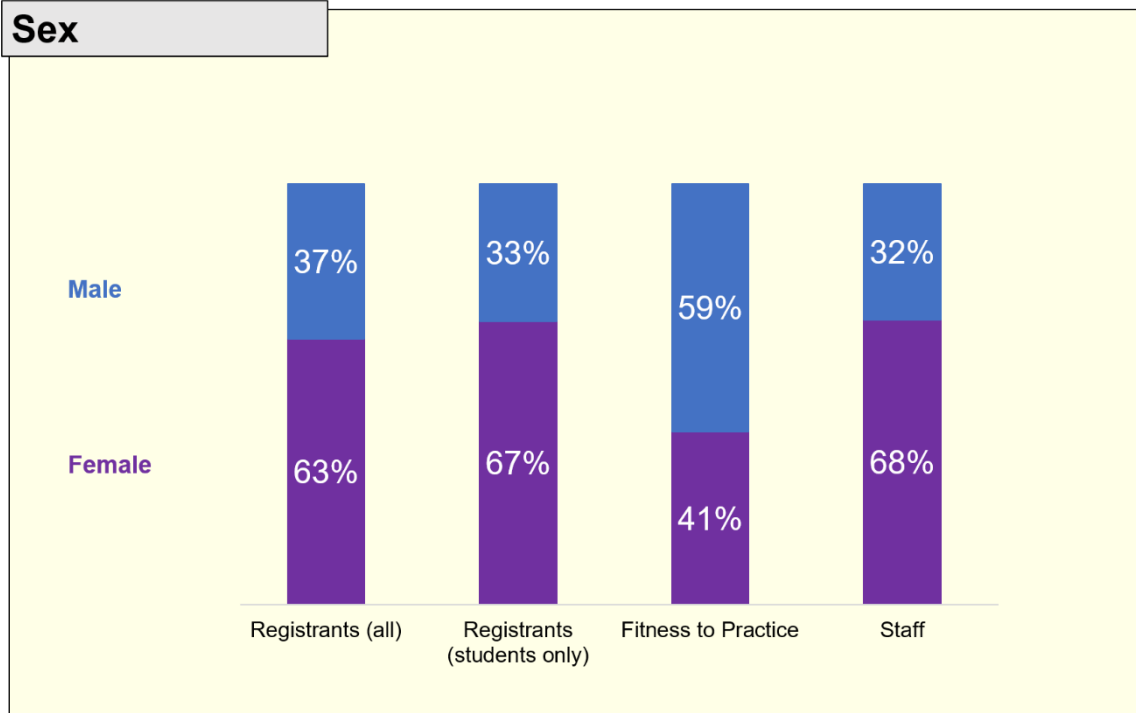
Lle bo'n bosibl, rydym yn darparu dadansoddiad o grwpiau Gwyn, Asiaidd, Du, Cymysg ac Ethnig Arall. Ystyr Gwyn EWSNI/Gwyddelig yw "Gwyn Seisnig, Cymreig, Albanaidd, Gogledd Iwerddon, neu Wyddelig".

Mae'r categori crefydd "Cristion" yn cynnwys Anglicanaidd, Catholig a phob enwad Cristnogol arall.

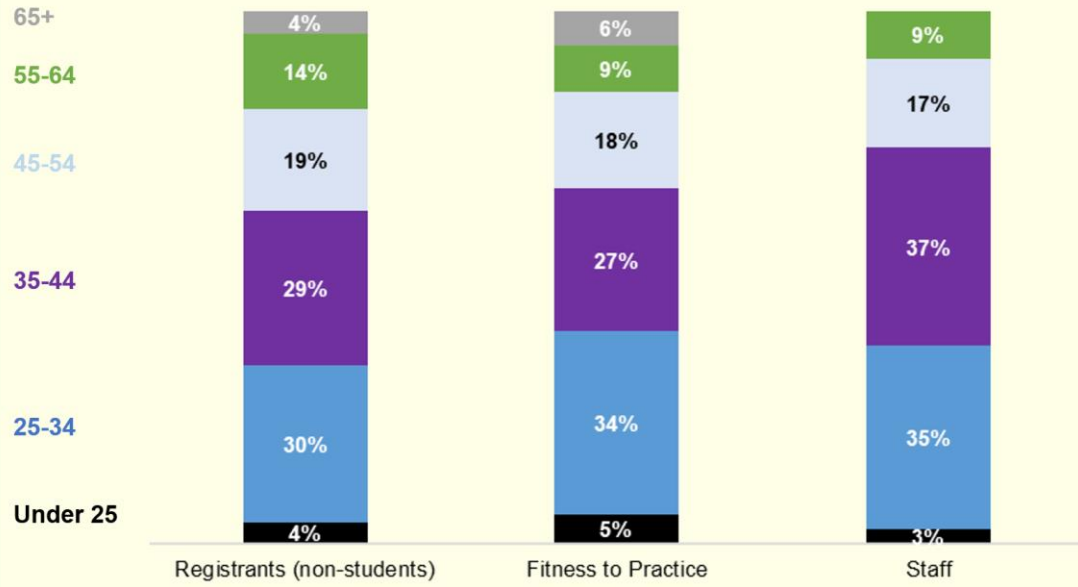
#### Amserlen

Lle bo modd, rydym wedi darparu tri achos blynyddol o ddata: 31 Mawrth 2021, 31 Mawrth 2022, a 31 Mawrth 2023, i'n helpu i ganfod unrhyw dueddiadau.

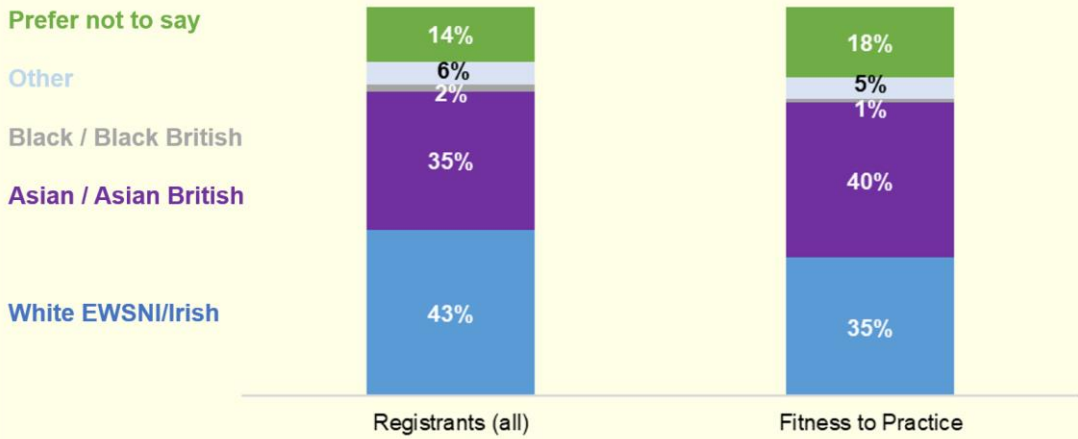
# Cipluniau ar Ddata EDI



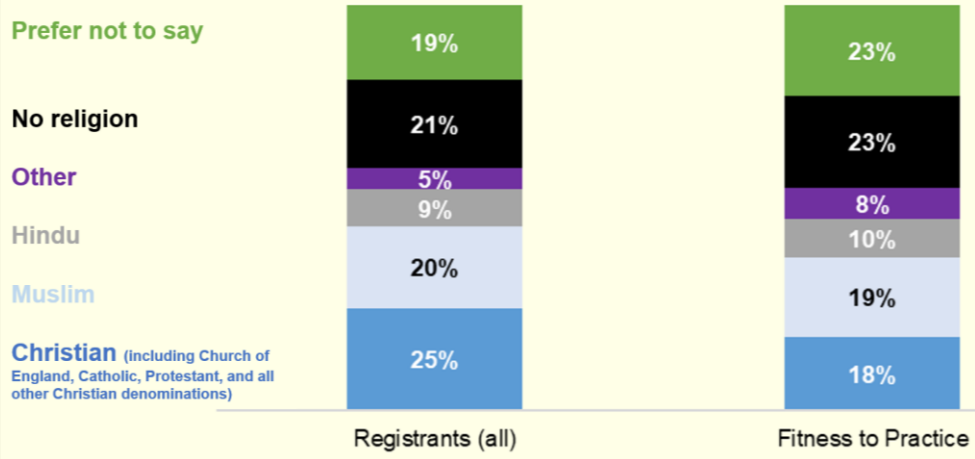
## Age



## Ethnicity



## Religion



# Cofrestryddion

## Atodiad: Tablau 1-22

Ar 31 Mawrth 2023, roedd gennym 30,484 o optometryddion, optegwyr cyflenwi, optometryddion sy'n fyfyrwyr, ac optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr ar ein cofrestrau.

## Niferoedd

Digwyddodd y newid blynyddol mwyaf gyda myfyrwyr optometreg (fel y flwyddyn ddiwethaf): mae'r grŵp hwn wedi cynyddu 6.3% o'i gymharu â'r flwyddyn ddiwethaf. Mae cyfanswm y cofrestryddion wedi cynyddu 1.4% o'i gymharu â'r flwyddyn ddiwethaf.

## Rhyw

Mae 63.6% o'r holl gofrestryddion yn fenywod (63.1% yn 2022). Yn debyg i 2022, mae'r anghydbwysedd mwyaf amlwg i'w weld ymysg optometryddion sy'n fyfyrwyr ac optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr, lle mae menywod yn cyfrif am 67.3% a 68.2% yn y drefn honno. Mae pob un o'r pedwar categori arbenigedd oddeutu 60% yn fenywod a 40% yn ddynion.

## Oed

Ac eithrio myfyrwyr, mae'r grwpiau oedran sydd â'r ganran uchaf o gofrestryddion yn 25-34 oed a 35-44 (29.6% a 29.2% yn y drefn honno); o ran hyn, ni fu unrhyw newid sylweddol dros y cyfnod o dair blynedd. Yn yr un modd â'r flwyddyn ddiwethaf, mae'r proffil oedran arbenigol yn dangos cyfran gymharol uwch o gofrestryddion 35-44 oed (32.9%, o'i gymharu â 29.2% o'r holl gofrestryddion ac eithrio myfyrwyr).

## Ethnigrwydd

Mae 42.7% o'r holl gofrestryddion (43.3% yn 2022) yn wyn EWSNI/Gwyddelig; mae hyn wedi bod yn gostwng dros y cyfnod o

dair blynedd. Mae 35.4% o'r holl gofrestryddion (33.9% yn 2022) yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig; mae hyn wedi bod yn cynyddu dros y cyfnod o dair blynedd. Mae cyfran y cofrestryddion sy'n ddu, Asiaidd, cymysg neu o grŵp ethnig arall yn sylweddol uwch na phoblogaeth y DU (13%)<sup>1</sup>.

Ac eithrio cofrestryddion y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae 49.7% yn wyn EWSNI/Gwyddelig, ac mae 41.2% yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig. Mae cyfradd gyfatebol uwch o gofrestryddion arbenigedd gwyn EWSNI/Gwyddelig (61.9%, o'i gymharu â 42.7% o'r holl gofrestryddion gwyn EWSNI/Gwyddelig).

Mae'r rhan fwyaf o'r cofrestryddion yn optometryddion benywaidd 25-34 oed sy'n wyn, EWSNI/Gwyddelig.

## Crefydd

Cristnogion (25.3%) oedd y grefydd a nodwyd amlaf gan yr holl gofrestryddion ac yna Moslemiaid (20.0%); yn 2022, roedd hyn yn 26.4% a 18.4% yn y drefn honno.

Ac eithrio'r rheini y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae 31.1% o'r

<sup>1</sup> [Ffeithiau a Ffigurau Ethnigrwydd](#) Data Llywodraeth y DU a dynnwyd o Gyfrifiad 2011

cofrestryddion yn Gristnogion, ac mae 24.5% yn Foslemiaid.

Mae canran y cofrestryddion Mwslimaidd yn sylweddol uwch na phoblogaeth Fwslimaidd y DU (5.2%)<sup>2</sup>.

## Anabledd

Mae 1.1% o'r cofrestryddion wedi datgan eu bod yn anabl. Ers 2020, ni fu unrhyw newid sylweddol yng nghanran yr holl gofrestryddion sydd wedi datgan anabledd. Yn 2020, roedd 10% o oedolion oed gweithio yn y DU sy'n economaidd weithgar, yn ystyried bod ganddynt anabledd.<sup>3</sup>

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Ers 2020, ni fu unrhyw newid sylweddol yng nghanran yr holl gofrestryddion sydd wedi datgan cyfeiriadedd rhywiol ar wahân i heterorywiol (llai na 3%).

## Beichiogrwydd ac Absenoldeb Mamolaeth/Tadolaeth

Mae canran yr holl gofrestryddion sydd wedi datgan eu bod wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth/tadolaeth wedi aros yr un fath ar 6% ers 2020.

## Gwlad

Mae 81.4% o'r cofrestryddion yn byw yn Lloegr. Mae 2.0% o'r cofrestryddion yn byw y tu allan i'r DU.

---

<sup>2</sup> [Poblogaeth Foslemaidd yn y DU](#), SYG, 2018

<sup>3</sup> Pobl Anabl mewn Cyflogaeth, Papur Briffio Tŷ'r Cyffredin Rhif 7450

# Addasrwydd i Ymarfer

Atodiad: Tablau 23-36

## Un o'n swyddogaethau statudol yw ymchwilio i honiadau lle mae'n bosibl na fydd y cofrestryddion yn addas i ymarfer fel rhan o'n rôl yn diogelu'r cyhoedd.

Gall unrhyw un gwyno i ni os oes ganddynt bryder am un o'n cofrestryddion. Os bydd y gŵyn yn codi cwestiwn ynghylch addasrwydd cofrestrai i ymarfer, byddwn yn ymchwilio drwy gasglu'r holl wybodaeth berthnasol, er enghraifft, cofnodion optegol, datganiadau tystion, neu wybodaeth gan yr heddlu neu sefydliadau'r GIG. Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau a bod y cofrestrai a'r achwynydd wedi cael cyfle i roi sylwadau, caiff yr holl bapurau eu trosglwyddo i'r archwilwyr achos er mwyn penderfynu a ddylid cau'r achos neu ei gyfeirio at y Pwyllgor FtP ar gyfer gwrandawriad.

Mae rhagor o wybodaeth am ganlyniadau FtP ar gael yn ein [Hadroddiad Blynyddol](#).

Mae'r data a gyflwynir yn yr Atodiad yn dangos gweithgarwch ym mhob un o'r gwahanol gamau yn ein proses addasrwydd i ymarfer. Nid ydynt yn olrhain un garfan o gwynion drwy'r system oherwydd nad yw achosion o reidrwydd yn cyrraedd canlyniadau yn yr un flwyddyn.

### Achwynwyr

Ac eithrio'r rhai anhysbys, daw 60.5% o gwynion gan fenywod (56.1% yn 2022). O'i gymharu â'r flwyddyn ddiwethaf, mae nifer y cwynion a dderbyniwyd yn debyg iawn. Bu cynnydd o 40.3% yn nifer y cwynion o'i gymharu â 2021.

### Lleoliad

Heb gynnwys y rhai anhysbys, ni fu unrhyw wahaniaeth sylweddol yn lleoliad y cwynion fesul gwlad dros y tair blynedd diwethaf.

### Cofrestryddion sy'n destun Ymchwiliad FtP

O'i gymharu â 2021, bu 60.0% yn fwy o ymchwiliadau FTP eleni; o'i gymharu â 2022, bu 2.8% yn llai o ymchwiliadau FTP eleni. Dros y tair blynedd diwethaf, ni fu unrhyw wahaniaeth sylweddol yng nghanran y cofrestryddion yn ôl proffesiwn yn destun ymchwiliad FtP.

### Rhyw

Mae 64.5% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn ddynion (59.0% yn 2022).

### Ethnigrwydd

Mae 42.7% o'r cofrestryddion ar y gofrestr yn wyn EWSNI/Gwyddelig, ac mae 35.5% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn wyn EWSNI/Gwyddelig. Mae tua 35.4% o'r cofrestryddion ar y gofrestr yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, ac mae 39.8% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig. Mae cofrestryddion Asiaidd / Asiaidd Prydeinig yn cyfrif am nifer anghymesur o ymchwiliadau FTP. Nid yw'r duedd hon wedi newid dros y tair blynedd diwethaf.

Ac eithrio'r rheini y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae 43.4% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn wyn EWSNI/Gwyddelig, ac mae 48.7% yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig.

### Oed



Y grŵp oedran sydd â'r ganran uchaf o gofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FtP yw 25-34 (34.4%), ac yna 35-44 (26.9%).

Mae'r rhan fwyaf o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn ddynion Asiaidd / Asiaidd Prydeinig rhwng 25 a 34 oed.

## Crefydd

Mae 25.3% o'r cofrestryddion ar y gofrestr yn Gristnogion, ac mae 18.3% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn Gristnogion. Mae 20.0% o'r

cofrestryddion ar y gofrestr yn Foslemiaid, ac mae 19.4% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn Foslemiaid. Mae 9.1% o'r cofrestryddion ar y gofrestr yn Hindwiaid, ac mae 9.7% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn Hindwiaid.

Ac eithrio'r rheini y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae 23.6% o'r cofrestryddion sy'n destun ymchwiliad FTP yn Gristion, ac mae 25.0% yn Foslemiaid.

Addasrwydd i Ymarfer – Mathau o Honiadau

## Atodiad: Tablau 37-42

Pan fyddwn yn cael cwyn am addasrwydd cofrestrai unigol i ymarfer neu addasrwydd cofrestrai sy'n fyfyrwr i ymgymryd â hyfforddiant, rydym yn ystyried a ddylid dosbarthu'r math o honiad fel un 'clinigol', 'euogfarn/rhybuddiad', 'ymddygiad', 'iechyd', neu 'gymysg'.

Mae'r mathau hyn o honiadau yn cael eu crynhoi ymhellach i is-gategoriâu yn dibynnu ar natur y gŵyn, weithiau'n cynnwys honiadau cymysg eu natur (er enghraifft clinigol ac ymddygiad).

## Mathau o Honiadau

Mae'r honiadau mwyaf cyffredin yn ymwneud ag ymarfer clinigol (53.8%), ac yna ymddygiad (33.3%).

## Rhyw

Fel y ddwy flynedd ddiwethaf, achosion clinigol gwrywaidd yw'r categori honiadau mwyaf yn ôl rhyw (33.3%). Ar gyfer y ddau ryw, mae'r achosion yn rhai clinigol ac ymddygiad yn bennaf; mae hyn wedi aros yr un fath dros y tair blynedd diwethaf.

## Oed

Achosion clinigol o bobl 25-34 oed, achosion clinigol o bobl 35-44 oed, ac achosion ymddygiad o bobl 25-34 oed yw'r categorïau grŵp oedran mwyaf (16.1% yr un).

## Ethnigrwydd

Achosion clinigol pobl Asiaidd / Asiaidd Prydeinig yw'r categori honiadau mwyaf yn ôl ethnigrwydd (22.6%), ac yna achosion clinigol pobl wyn EWSNI/Gwyddelig (17.2%).

## Crefydd

Achosion clinigol "Dim crefydd" ac "Mae'n well gen i beidio â dweud" yw'r categori honiadau mwyaf yn ôl crefydd (12.9%).

## Addasrwydd i Ymarfer – Canlyniadau Arholwyr Achosion

### *Atodiad: Tablau 43-48*

Mae pob achos yn cael ei ystyried gan ddau archwiliwr (un person cofrestredig ac un person lleyg), ac maent yn penderfynu a ddylid cyfeirio'r honiad i'r pwyllgor Addasrwydd i Ymarfer (FtPC) ar gyfer gwrandawriad llawn.

### Rhyw

Roedd 71.0% o'r cofrestryddion a gyfeiriwyd at yr FtPC yn ddynion (85.7% yn 2022).

### Oed

Fel yn 2022, mae oedran achosion y cofrestryddion a ystyrir gan archwiliwyr achos yn gyson â'r gofrestr.

### Ethnigrwydd

O'r achosion a gyfeiriwyd at yr FtPC, roedd 33.9% yn Wyn EWSNI/Gwyddelig (35.7% yn 2022),

ac roedd 43.6% yn gofrestryddion Asiaidd / Asiaidd Prydeinig (35.7% yn 2022).

Roedd y rhan fwyaf o'r cofrestryddion a gyfeiriwyd at yr FtPC yn ddynion Asiaidd / Asiaidd Prydeinig rhwng 35 a 44 oed.

### Crefydd

Mae'r categori crefydd yn dangos dosbarthiad mwy cyfartal ar gyfer achosion.

# Gweithwyr

Atodiad: Tablau 49-52

**Rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo a datblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein gwaith. Ein hamcan yw ymddwyn yn gyson ac yn deg tuag at bawb a sicrhau ein bod yn gweithredu mewn ffordd deg a thryloyw ac mewn ffordd sy'n rhydd o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.**

Gofynnir i bob gweithiwr lenwi ffurflen monitro EDI pan gaiff ei benodi. Mae'r wybodaeth y gofynnir amdani yn cynnwys rhyw, oed, ethnigrwydd, crefydd, anabledau, a beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth, ac fe'i rheolir gan ein tîm Adnoddau Dynol. Nid yw data'r archwiliwr achosion wedi'i gynnwys yn y set ddata hon.

## Rhyw

Mae 62.8% o'r staff yn fenywod (67.5% yn 2022).

## Oed

Mae demograffeg oedran gweithwyr GOC yn cyfateb i Arolwg Llafurlu'r DU, gan fod y grwpiau oedran sydd â'r gyfran uchaf o bobl mewn cyflogaeth yn 25-34 oed a 35-44 oed. Ni fu unrhyw newid sylweddol yn ystod y tair blynedd diwethaf.

## Ethnigrwydd

Mae hyn wedi aros bron heb newid o'i gymharu â'r flwyddyn ddiwethaf. Mae tua 87% o bobl yn y DU yn wyn Prydeinig; mae 44.9% o weithwyr yn wyn.

## Beichiogrwydd ac Absenoldeb Mamolaeth/Tadolaeth

Ar 31 Mawrth 2023, roedd llai na deg o weithwyr ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth.

## Anabled

Ar 31 Mawrth 2023, roedd llai na deg o weithwyr yn anabl.

## Crefydd

Nid oes gennym bron i hanner y data angenrheidiol ar gyfer y nodwedd warchoddedig hon, felly mae'r data'n annibynadwy.

# Aelodau a Gweithwyr

*Atodiad: Tablau 53-57*

Ein haelodau a'n gweithwyr yw aelodau'r Cyngor a'n Pwyllgorau, yn ogystal â chynghorwyr clinigol. Mae aelodau'r Cyngor a'r Pwyllgor yn craffu ar y Cyngor Optegol Cyffredinol, gan gynnal gwiriadau a phwyso a mesur y sefydliad i ddiogelu'r cyhoedd. Mae'r Cyngor hefyd yn gosod gweledigaeth a strategaeth y Cyngor Optegol Cyffredinol.

Mae cyfyngiadau ar y data isod, gan mai dim ond gwybodaeth am y rhai a lenwodd ein ffurflen EDI a ddangosir. Dewisodd 50 allan o 161 o aelodau/gweithwyr beidio â llenwi'r ffurflen EDI, felly dim ond data ar gyfer 68.9% o'n haelodau/gweithwyr sydd gennym.

## Rhyw

O'r aelodau a'r gweithwyr a lenwodd ein ffurflen EDI, mae 5.5% yn fenywod. Roedd 49.5% wedi dewis gwryw. Ni wnaeth neb ddewis mae'n well gen i beidio â dweud.

## Oed

O'r aelodau a'r gweithwyr a lenwodd ein ffurflen EDI, y grŵp oedran mwyaf poblog yw 55-64 (36.9%), ac yna 45-54 (28.8%); roedd yn well gan 7.2% beidio â dweud.

## Ethnigrwydd

O'r aelodau a'r gweithwyr a lenwodd ein ffurflen EDI, y grŵp ethnigrwydd mwyaf yw gwyn EWSNI/Gwyddelig (8.0%); roedd yn well gan lai nag 1% beidio â dweud.

## Anabledd

O'r aelodau a'r gweithwyr a lenwodd ein ffurflen EDI, dywedodd 8.1% fod ganddynt anabledd, ac roedd yn well gan 3.6% beidio â dweud.

## Cyfeiriadedd rhywiol

O'r aelodau a'r gweithwyr a lenwodd ein ffurflen EDI, roedd 6.3% yn nodi rhywioldeb ar wahân i heterorywiol, ac roedd yn well gan 3.6% beidio â dweud.

## Crefydd

O'r aelodau a'r gweithwyr a lenwodd ein ffurflen EDI, y grŵp ethnigrwydd mwyaf yw Cristion, sef 45.9%.

Atodiad: Tablau 58-65

## Mae ein Hadolygiad Strategol Addysg wedi cynyddu ein ffocws ar ganlyniadau addysg a hyfforddiant, a sut mae'r proffesiwn yn addas ar gyfer y dyfodol.

Dyma'r ail flwyddyn i ni gyhoeddi data EDI sydd wedi cael ei ddarparu i'w ddefnyddio gan ddarparwyr cymwysterau sydd wedi'u cymeradwyo gan y Cyngor Optegol Cyffredinol. Rydym yn bwriadu adeiladu ar y setiau data hyn er mwyn i ni allu dysgu mwy am daith y myfyrwyr, gan gynnwys cofrestru, cadw a chyrhaeddiad.

Mae'r data hwn yn cynnwys myfyrwyr sy'n astudio mewn prifysgolion/colegau yn unig; er mwyn osgoi dyblygu, mae'n hepgor data a ddarparwyd gan ddau ddarparwr cymwysterau a gymeradwywyd gan y GOC: Arholiadau ABDO a Choleg yr Optometryddion. Mae hyn yn golygu y bydd cyfanswm nifer y myfyrwyr optometreg ac optegwyr cyflenwi yn is na'r hyn a geir o ddata cofrestru.

### Rhyw

Ym Mlwyddyn Academaidd 2021/22, roedd 64.4% (64.9% yn 2020/21) o fyfyrwyr yn fenywod, ychydig yn uwch na chanran y cofrestryddion benywaidd. O'r pedwar cwrs unigol, mae'r ystod o fyfyrwyr benywaidd yn 58.6% i 66.7% (58.7% i 65.8% yn 2020/21).

### Oed

Yn ystod blwyddyn academaidd 2021/22, y grŵp oedran sydd â'r gyfran uchaf o fyfyrwyr yw 20 oed ac iau (48.1%; 45.6% yn 2020/21) ac 21-24 oed (25.0%; 24.8% yn 2020/21). Mae proffil oedran y myfyrwyr sydd wedi cofrestru ar gyrsiau Cyflenwi Annibynnol a Lensys Cyffwrdd yn sylweddol hŷn na phroffil y rhai sydd wedi cofrestru mewn Optometreg a Chyflenwi, sy'n israddedigion yn bennaf. Ni fu unrhyw newid blynyddol sylweddol.

### Ethnigrwydd

Yn ystod blwyddyn academaidd 2021/22, mae myfyrwyr gwyn yn cyfrif am 32.5% o'r holl fyfyrwyr (34.0% yn 2020/21) – o'i gymharu â'r gofrestr, sef 45.8%. Mae nifer y cofrestryddion gwyn wedi gostwng dros

y blynyddoedd diwethaf, ac mae data'n dangos y bydd hyn yn debygol o barhau. Mae myfyrwyr Asiaidd yn cyfrif am 54.5% o'r holl fyfyrwyr (55.0% yn 2020/21) – o'i gymharu â'r cofrestryddion Asiaidd / Asiaidd Prydeinig sydd ar y gofrestr, sef 35.4%.

O 31 Mawrth 2023 ymlaen, mae 52.1% o'r myfyrwyr optometreg yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, ac mae 11.9% o'r myfyrwyr optometreg yn wyn EWSNI/Gwyddelig. Ac eithrio myfyrwyr y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae 70.2% o optometryddion sy'n fyfyrwyr yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, ac mae 16.0% o optometryddion sy'n fyfyrwyr yn wyn EWSNI/Gwyddelig.

Mae nifer y cofrestryddion Asiaidd / Asiaidd Prydeinig wedi cynyddu dros y blynyddoedd diwethaf, ac mae data myfyrwyr yn dangos y bydd hyn yn debygol o barhau.

Ar 31 Mawrth 2023, mae 18.2% o optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, ac mae 43.0% o optometryddion sy'n fyfyrwyr yn Wyn EWSNI/Gwyddelig. Ac eithrio myfyrwyr y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae

26.4% o optometryddion sy'n fyfyrwyr yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, ac mae 62.4% o optometryddion sy'n fyfyrwyr yn wyn EWSNI/Gwyddelig.

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2021/22, mae'r rhan fwyaf o fyfyrwyr yn fenywod Asiaidd / Asiaidd Prydeinig 20 oed ac iau.

## Anabledd

Yn ystod 2021/22, mae 7.6% (5.3% yn 2020/21) o fyfyrwyr ar draws pob cwrs wedi datgan eu bod yn anabl.

## Crefydd

O 31 Mawrth 2023 ymlaen, mae 41.1% o'r myfyrwyr optometreg yn Foslemiaid, ac mae 11.0% o'r myfyrwyr optometreg yn Gristnogion. Ac eithrio myfyrwyr y mae'n well ganddynt beidio â dweud, mae 56.8% o fyfyrwyr optometreg yn Foslemiaid, ac mae 15.2% o fyfyrwyr optometreg yn Gristnogion.

Mae nifer yr optometryddion Mwslimaidd wedi cynyddu'n gyflym dros y blynnyddoedd diwethaf, ac mae data myfyrwyr yn dangos y bydd hyn yn debygol o barhau.

Ar 31 Mawrth 2023, ni nododd 32.9% o optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr unrhyw grefydd. Ac eithrio myfyrwyr y mae'n well ganddynt beidio â dweud, ni nododd 51.1% o'r myfyrwyr optometreg unrhyw grefydd.

# Atodiad

## DATA'R COFRESTRYDD

Tabl 1: Cofrestryddion – Grŵp proffesiynol – 2021 i 2023

Tabl 2: Cofrestryddion – Rhyw – 31 Mawrth 2023

Tabl 3: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Rhyw – 2021 i 2023

Tabl 4: Cofrestryddion – Arbenigedd – Rhyw – 31 Mawrth 2023

Tabl 5: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Oed – 31 Mawrth 2023

Tabl 6: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Oed – 31 Mawrth 2022

Tabl 7: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Oed – 31 Mawrth 2021

Tabl 8: Cofrestryddion – Arbenigedd – Oed – 31 Mawrth 2023

Tabl 9: Cofrestryddion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023

Tabl 10: Cofrestryddion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2022

Tabl 11: Cofrestryddion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2021

Graff 1: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Nifer y myfyrwyr gwyn EWSNI/Gwyddelig v. Nifer y myfyrwyr Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – 2021 i 2023

Graff 2: Cofrestryddion (dim ond myfyrwyr) – Nifer y myfyrwyr gwyn EWSNI/Gwyddelig v. Nifer y myfyrwyr Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – 2021 i 2023

Tabl 12: Cofrestryddion – Arbenigedd – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023

Tabl 13: Cofrestryddion – Arbenigedd – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2022

Tabl 14: Cofrestryddion – Arbenigedd – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2021

Tabl 15: Cofrestryddion – Anabledd – 2021 i 2023

Tabl 16: Cofrestryddion – Cyfeiriadedd rhywiol – 2021 i 2023

Tabl 17: Cofrestryddion – Beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth – 2021 i 2023

Tabl 18: Cofrestryddion – Crefydd – 2021 i 2023

Graff 3: Cofrestryddion – Nifer y Cristnogion v nifer y Moslemiaid – 2021 i 2023

Tabl 19: Cofrestryddion – Crefydd – 31 Mawrth 2023

Tabl 20: Cofrestryddion – Cenedl – 31 Mawrth 2023

Tabl 21: Cofrestryddion – Rhyw ac Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023

Tabl 22: Cofrestryddion – Oed ac Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023

## DATA ADDASRWYDD I YMARFER

Tabl 23: Achwynwyr – Rhyw – 2021 i 2023

Tabl 24: Achwynwyr – Lleoliad – 2021 i 2023
Tabl 25: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP – Grŵp proffesiynol – 2021 i 2023
Tabl 26: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Grŵp proffesiynol – 31 Mawrth 2023
Tabl 27: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – 31 Mawrth 2023
Tabl 28: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Rhyw – 31 Mawrth 2023
Tabl 29: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Oed – 31 Mawrth 2023
Tabl 30: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023
Tabl 31: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Ethnigrwydd – 2021 i 2023
Graff 4: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) o'i gymharu â chyfanswm y gofrestr – % o bobl wyn EWSNI/Gwyddelig o'i gymharu â % o bobl Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – 2021 i 2023
Tabl 32: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth/tadolaeth – 31 Mawrth 2023
Tabl 33: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Crefydd – 2021 i 2023
Tabl 34: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Crefydd – 2021 i 2023
Tabl 35: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Rhyw ac Ethnigrwydd – 2021 i 2023
Tabl 36: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Oed ac Ethnigrwydd – 2021 i 2023
Tabl 37: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Math o honiad - Grŵp proffesiynol – 31 Mawrth 2023
Tabl 38: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Math o honiad - Rhyw – 2021 i 2023
Tabl 39: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Math o honiad - Oed – 31 Mawrth 2023
Tabl 40: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Math o honiad - Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023
Tabl 41: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Math o honiad - Crefydd – 31 Mawrth 2023
Tabl 42: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Math o honiad - Cenedl – 31 Mawrth 2023
Tabl 43: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Rhyw – 31 Mawrth 2023
Tabl 44: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Rhyw – 2021 i 2023
Tabl 45: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Oed – 31 Mawrth 2023
Tabl 46: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023
Tabl 47: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Ethnigrwydd – 2021 i 2023
Tabl 48: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Crefydd – 31 Mawrth 2023
<b>DATA GWEITHWYR</b>
Tabl 49: Gweithwyr GOC – Rhyw – 2021 i 2023
Tabl 50: Gweithwyr GOC – Oed – 2021 i 2023
Tabl 51: Gweithwyr GOC – Ethnigrwydd – 2021 i 2023
Tabl 52: Gweithwyr GOC – Crefydd – 2021 i 2023
<b>DATA AELODAU A GWEITHWYR</b>



Tabl 53: Aelodau a Gweithwyr – Pwyllgor – 31 Mawrth 2023
Tabl 54: Aelodau a Gweithwyr – Rhyw – 31 Mawrth 2023
Tabl 55: Aelodau a Gweithwyr – Oed – 31 Mawrth 2023
Tabl 56: Aelodau a Gweithwyr – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023
Tabl 57: Aelodau a Gweithwyr – Crefydd – 31 Mawrth 2023
<b>DATA MYFYRWYR</b>
Tabl 58: Myfyrwyr – Rhyw – 2019/20 i 2021/22
Tabl 59: Myfyrwyr – Rhyw – 2019/20 i 2021/22
Tabl 60: Myfyrwyr – Oed – 2019/20 i 2021/22
Tabl 61: Myfyrwyr – Oed – 2021/22
Tabl 62: Myfyrwyr – Ethnigrwydd – 2019/20 i 2021/22
Tabl 63: Myfyrwyr – Ethnigrwydd – 2021/22
Tabl 64: Myfyrwyr – Anabledd – 2019/20 i 2021/22
Tabl 65: Myfyrwyr – Anabledd – 2021/22

## DATA'R COFRESTRAI

**Tabl 1: Cofrestrdyddion – Grŵp proffesiynol – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023		Newid % 2022 i 2023	Newid % 2021 i 2023
Optometryddion	16,663	56.8%	17,082	56.8%	17,428	57.2%	2.0%	4.6%
Optegwyr cyflenwi	7,108	24.2%	7,074	23.5%	6,904	22.7%	-2.4%	-2.9%
Myfyrwyr optometreg	4,258	14.5%	4,614	15.4%	4,906	16.1%	6.3%	15.2%
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	1,330	4.5%	1,290	4.3%	1,246	4.1%	-3.5%	-6.7%
<b>Pob cofrestrai (ac eithrio corff corfforaethol)</b>	<b>29,359</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,060</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>	<b>1.4%</b>	<b>3.8%</b>

**Tabl 2: Cofrestryddion – Rhyw – 31 Mawrth 2023**

	Gwryw			Benyw			Cyfanswm	
	Cyfanswm y cofrestryddion	% y gofrestr		Cyfanswm y cofrestryddion	% y gofrestr		% y gofrestr	% y math o gofrestrydd
Optometryddion	6,712	22.0%	38.5%	10,716	35.2%	61.5%	17,428	57.2%
Optegwyr cyflenwi	2,386	7.8%	34.6%	4,518	14.8%	65.4%	6,904	22.7%
Myfyrwyr optometreg	1,606	5.3%	32.7%	3,300	10.8%	67.3%	4,906	16.1%
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	396	1.3%	31.8%	850	2.8%	68.2%	1,246	4.1%
<b>Pob cofrestrai</b>	<b>11,100</b>		<b>36.4%</b>	<b>19,384</b>		<b>63.6%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 3: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Rhyw – 2021 i 2023**

		2021		2022		2023		Newid % 2022 i 2023	Newid % 2021 i 2023
		Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr		
Gwryw	Optometryddion	6,605	27.8%	6,680	27.7%	6,712	22.0%	0.5%	1.6%
	Optegwyr cyflenwi	2,540	10.7%	2,482	10.3%	2,386	7.8%	-3.9%	-6.1%
Benyw	Optometryddion	10,058	42.3%	10,402	43.1%	10,716	35.2%	3.0%	6.5%
	Optegwyr cyflenwi	4,568	19.2%	4,592	19.0%	4,518	14.8%	-1.6%	-1.1%
<b>Cyfanswm</b>		<b>23,771</b>	<b>100.0%</b>	<b>24,156</b>	<b>100.0%</b>	<b>24,332</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.7%</b>	<b>2.4%</b>

**Tabl 4: Cofrestryddion – Arbenigedd – Rhyw – 31 Mawrth 2023**

	Arbenigedd Lensys Cyffwrdd		Arbenigedd Presgripsiynu Annibynnol		Arbenigedd Cyflenwi Ychwanegol		Arbenigedd Presgripsiynu Atodol		Pob arbenigedd	
	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr
Benyw	700	60.2%	891	60.5%	896	60.5%	893	60.7%	<b>3,380</b>	<b>61.3%</b>
Gwryw	463	39.8%	556	39.5%	561	39.5%	554	39.3%	<b>2,134</b>	<b>38.7%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>1,163</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,447</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,457</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,447</b>	<b>100.0%</b>	<b>5,514</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 5: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Oed – 31 Mawrth 2023**

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Pawb nad ydynt yn fyfyrwyr	
	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr	Cyfanswm	% y gofrestr
Dan 25 oed	850	4.9%	76	1.1%	<b>926</b>	<b>3.8%</b>
25-34	5700	32.7%	1,491	21.6%	<b>7,191</b>	<b>29.6%</b>
35-44	5015	28.8%	2,082	30.2%	<b>7,098</b>	<b>29.2%</b>
45-54	3046	17.5%	1,595	23.1%	<b>4,641</b>	<b>19.1%</b>
55-64	2126	12.2%	1,341	19.4%	<b>3,467</b>	<b>14.3%</b>
65+	691	4.0%	318	4.6%	<b>1,009</b>	<b>4.2%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>17,428</b>	<b>100.0%</b>	<b>7,074</b>	<b>100.0%</b>	<b>24,332</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 6: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Oed – 31 Mawrth 2022**

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Pawb nad ydynt yn fyfyrwyr	
Dan 25 oed	831	4.9%	81	1.2%	<b>912</b>	<b>3.8%</b>
25-34	5,512	32.3%	1,574	22.3%	<b>7,086</b>	<b>29.3%</b>
35-44	4,972	29.1%	2,109	29.8%	<b>7,081</b>	<b>29.3%</b>
45-54	2,955	17.3%	1,638	23.2%	<b>4,593</b>	<b>19.0%</b>
55-64	2,103	12.3%	1,344	19.0%	<b>3,447</b>	<b>14.2%</b>
65+	709	4.2%	328	4.6%	<b>1,037</b>	<b>4.3%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>17,082</b>	<b>100.0%</b>	<b>7,074</b>	<b>100.0%</b>	<b>24,156</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 7: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Oed – 31 Mawrth 2021**

	Optometrydd		Optegydd cyflenwi		Pawb nad ydynt yn fyfyrwyr	
Dan 25 oed	838	5.0%	102	1.4%	<b>940</b>	<b>4.0%</b>
25-34	5,346	32.1%	1,626	22.9%	<b>6,972</b>	<b>29.3%</b>
35-44	4,838	28.0%	2,064	29.0%	<b>6,902</b>	<b>29.0%</b>
45-54	2,857	17.2%	1,653	23.3%	<b>4,510</b>	<b>19.0%</b>
55-64	2,063	12.4%	1,353	19.0%	<b>3,416</b>	<b>14.4%</b>
65+	721	4.3%	310	4.4%	<b>1,031</b>	<b>4.3%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>16,663</b>	<b>100.0%</b>	<b>7,108</b>	<b>100.0%</b>	<b>23,771</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 8: Cofrestryddion – Arbenigedd – Oed – 31 Mawrth 2023**

	Dan 25 oed	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Cyfanswm
Arbenigedd Lensys	0	106	269	298	372	118	<b>1,163</b>
Cyffwrdd	0.0%	9.1%	23.1%	25.6%	32.0%	10.2%	<b>100.0%</b>
Arbenigedd Presgripsiynu Annibynnol	0	401	517	316	185	28	<b>1,447</b>
	0.0%	25.7%	35.7%	21.8%	12.8%	1.9%	<b>100.0%</b>
Arbenigedd Cyflenwi Ychwanegol	0	399	513	321	192	32	<b>1,457</b>
	0.0%	27.4%	35.2%	22.0%	13.2%	2.2%	<b>100.0%</b>
Arbenigedd Presgripsiynu Atodol	0	400	514	318	186	29	<b>1,234</b>
	0.0%	27.6%	35.5%	22.0%	12.9%	2.0%	<b>100.0%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>0</b>	<b>1,306</b>	<b>1,813</b>	<b>1,253</b>	<b>935</b>	<b>207</b>	<b>5,514</b>
	<b>0.0%</b>	<b>23.7%</b>	<b>32.9%</b>	<b>22.7%</b>	<b>17.0%</b>	<b>3.8%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 9: Cofrestryddion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Myfyrwyr optometreg		Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr		Cyfanswm	
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	7,121	40.9%	4,789	69.4%	584	11.9%	536	43.0%	<b>13,030</b>	<b>42.7%</b>
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	7,063	40.5%	955	13.8%	2,556	52.1%	227	18.2%	<b>10,801</b>	<b>35.4%</b>
Du / Du Brydeinig	280	1.6%	69	1.0%	214	4.4%	23	1.9%	<b>586</b>	<b>1.9%</b>
Cymysg/Aml-ethnig	190	1.1%	67	1.0%	47	1.0%	16	1.3%	<b>320</b>	<b>1.1%</b>
Arall	848	4.9%	321	4.7%	239	4.9%	57	4.6%	<b>1,465</b>	<b>4.8%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	1,926	11.1%	703	10.2%	1,266	27.9%	387	31.1%	<b>4,282</b>	<b>14.1%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>17,428</b>	<b>100.0%</b>	<b>6,904</b>	<b>100.0%</b>	<b>4,906</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,246</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

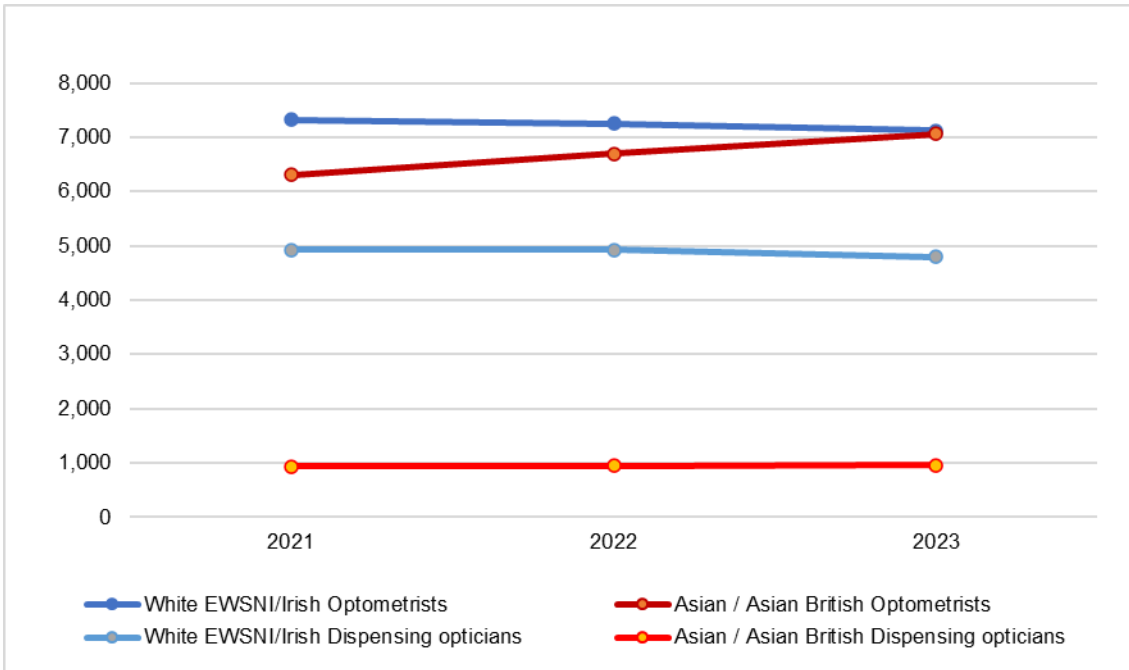
**Tabl 10: Cofrestryddion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2022**

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Myfyrwyr optometreg		Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr		Cyfanswm	
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	7,247	42.4%	4,927	69.7%	579	12.6%	575	44.6%	<b>13,328</b>	<b>43.3%</b>
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	6,691	39.2%	945	13.4%	2,311	50.1%	251	19.5%	<b>10,198</b>	<b>33.9%</b>
Du / Du Brydeinig	252	1.5%	72	1.0%	146	3.2%	22	1.7%	<b>492</b>	<b>1.6%</b>
Cymysg/Aml-ethnig	174	1.0%	65	0.9%	53	1.2%	12	0.9%	<b>304</b>	<b>1.0%</b>
Arall	811	4.8%	318	4.5%	236	5.1%	60	4.7%	<b>1,425</b>	<b>4.7%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	1,907	11.2%	747	10.6%	1,289	27.9%	370	28.7%	<b>4,313</b>	<b>14.4%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>17,082</b>	<b>100.0%</b>	<b>7,074</b>	<b>100.0%</b>	<b>4,614</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,290</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,060</b>	<b>100.0%</b>

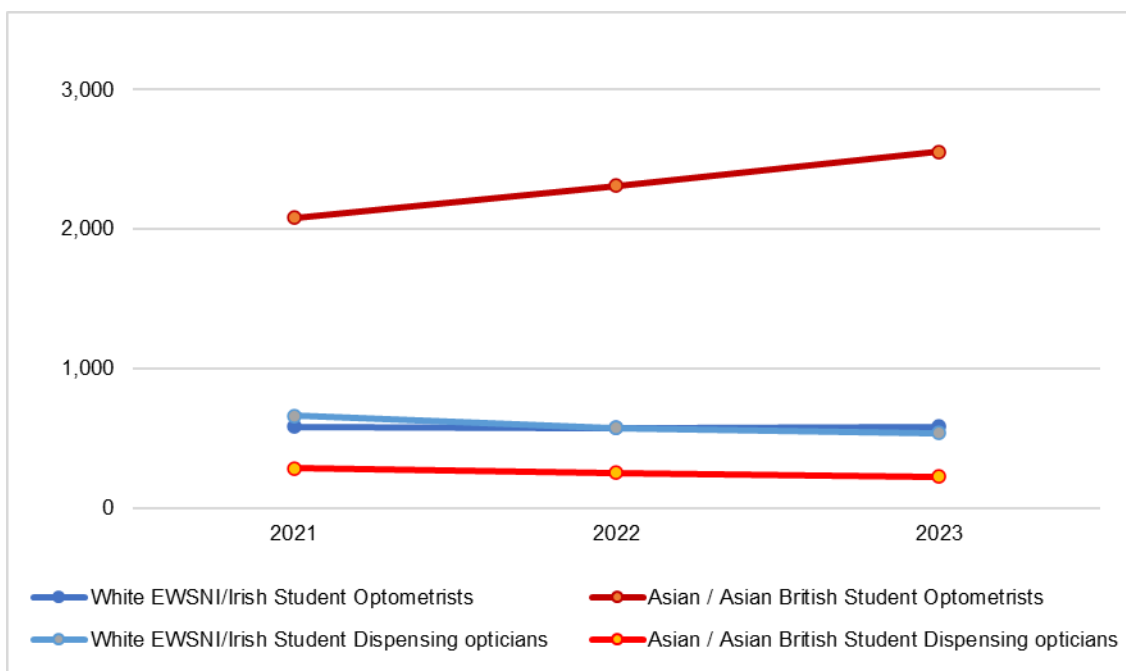
**Tabl 11: Cofrestryddion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2021**

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Myfyrwyr optometreg		Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr		Cyfanswm	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	7,317	43.9%	4,929	69.3%	584	13.7%	661	49.7%	<b>13,491</b>	<b>46.0%</b>
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	6,307	37.9%	938	13.2%	2,084	48.9%	283	21.3%	<b>9,612</b>	<b>32.7%</b>
Du / Du Brydeinig	219	1.3%	71	1.0%	126	2.7%	31	2.3%	<b>447</b>	<b>1.5%</b>
Cymysg/Aml-ethnig	154	0.9%	65	0.9%	60	1.4%	11	0.8%	<b>290</b>	<b>1.0%</b>
Arall	765	4.6%	317	4.5%	231	5.4%	66	5.0%	<b>1,379</b>	<b>4.7%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	1,901	11.4%	788	11.1%	1,173	27.6%	278	20.9%	<b>4,140</b>	<b>14.1%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>16,663</b>	<b>100.0%</b>	<b>7,108</b>	<b>100.0%</b>	<b>4,258</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,330</b>	<b>100.0%</b>	<b>29,359</b>	<b>100.0%</b>

**Graff 1: Cofrestryddion (ac eithrio myfyrwyr) – Nifer y myfyrwyr gwyn EWSNI/Gwyddelig v. Nifer y myfyrwyr Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – 2021 i 2023**



**Graff 2: Cofrestryddion (dim ond myfyrwyr) – Nifer y myfyrwyr gwyn EWSNI/Gwyddelig v. Nifer y myfyrwyr Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – 2021 i 2023**



**Tabl 12: Cofrestryddion – Arbenigedd – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Du / Du Brydeinig		Asiaidd / Asiaidd Brydeinig		Cymysg/Aml-ethnig		Grŵp ethnig arall		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Arbenigedd Lensys Cyffwrdd	801	68.9%	8	0.7%	166	14.3%	4	0.3%	46	4.0%	138	11.9%	1,163	100.0%
Arbenigedd Presgripsiynu Annibynnol	869	60.1%	13	0.9%	351	24.3%	15	1.0%	63	4.4%	136	9.4%	1,447	100.0%
Arbenigedd Cyflenwi Ychwanegol	873	59.9%	13	0.9%	353	24.2%	15	1.0%	64	4.4%	139	9.5%	1,447	100.0%
Arbenigedd Presgripsiynu Atodol	869	60.1%	13	0.9%	350	24.2%	15	1.0%	63	4.4%	137	9.5%	1,447	100.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>3,412</b>	<b>61.9%</b>	<b>47</b>	<b>0.9%</b>	<b>1,220</b>	<b>22.1%</b>	<b>49</b>	<b>0.9%</b>	<b>236</b>	<b>4.3%</b>	<b>550</b>	<b>10.0%</b>	<b>5,514</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 13: Cofrestryddion – Arbenigedd – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2022**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Du / Du Brydeinig		Asiaidd / Asiaidd Brydeinig		Cymysg/Aml-ethnig		Grŵp ethnig arall		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
Arbenigedd Lensys Cyffwrdd	847	69.6%	9	0.7%	170	14.0%	3	0.3%	46	3.8%	142	11.7%	1,217	100.0%
Arbenigedd Presgripsiynu Annibynnol	757	61.5%	13	1.1%	277	22.5%	13	1.1%	56	4.6%	115	9.3%	1,231	100.0%
Arbenigedd Cyflenwi Ychwanegol	764	61.4%	13	1.0%	279	22.4%	13	1.0%	57	4.6%	119	9.6%	1,245	100.0%
Arbenigedd Presgripsiynu Atodol	758	61.4%	13	1.1%	277	22.5%	13	1.1%	56	4.5%	117	9.5%	1,234	100.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>2,126</b>	<b>63.5%</b>	<b>48</b>	<b>1.0%</b>	<b>1,003</b>	<b>20.4%</b>	<b>42</b>	<b>0.9%</b>	<b>215</b>	<b>4.4%</b>	<b>493</b>	<b>10.0%</b>	<b>4,927</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 14: Cofrestryddion – Arbenigedd – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2021**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Du / Du Brydeinig		Asiaidd / Asiaidd Brydeinig		Cymysg/Aml-ethnig		Grŵp ethnig arall		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
Arbenigedd Lensys Cyffwrdd	863	69.8%	10	0.8%	167	13.5%	3	0.2%	41	3.3%	153	12.4%	1,237	100.0%
Arbenigedd Presgripsiynu Annibynnol	665	63.4%	9	0.9%	225	21.5%	11	1.1%	43	4.1%	96	9.2%	1,049	100.0%
Arbenigedd Cyflenwi Ychwanegol	670	63.1%	9	0.9%	228	21.5%	11	1.0%	44	4.1%	100	9.4%	1,062	100.0%
Arbenigedd Presgripsiynu Atodol	665	63.2%	9	0.9%	225	21.4%	11	1.1%	44	4.2%	98	9.3%	1,052	100.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>2,863</b>	<b>65.1%</b>	<b>37</b>	<b>0.8%</b>	<b>845</b>	<b>19.2%</b>	<b>36</b>	<b>0.8%</b>	<b>172</b>	<b>3.9%</b>	<b>447</b>	<b>10.2%</b>	<b>4,400</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 15: Cofrestryddion – Anabledd – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Anabledd	250	0.9%	291	1.0%	319	1.1%
Dim anabledd	25,277	86.1%	25,750	85.7%	26,120	85.7%
Mae'n well gen i beidio â dweud	3,832	13.1%	4,019	13.4%	4,045	13.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>29,359</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,060</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>



**Tabl 16: Cofrestrgyddion – Cyfeiriadedd rhywiol – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Heterorywiol / Syth	23,778	81.1%	24,322	80.9%	24,772	81.3%
Hoyw/Lesbiaidd	342	1.2%	356	1.2%	353	1.2%
Deurywiol	184	0.6%	224	0.8%	242	0.8%
Arall	67	0.2%	69	0.2%	73	0.2%
Mae'n well gen i beidio â dweud	4,988	17.0%	5,089	16.9%	5,044	16.6%
<b>Cyfanswm</b>	<b>29,359</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,060</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

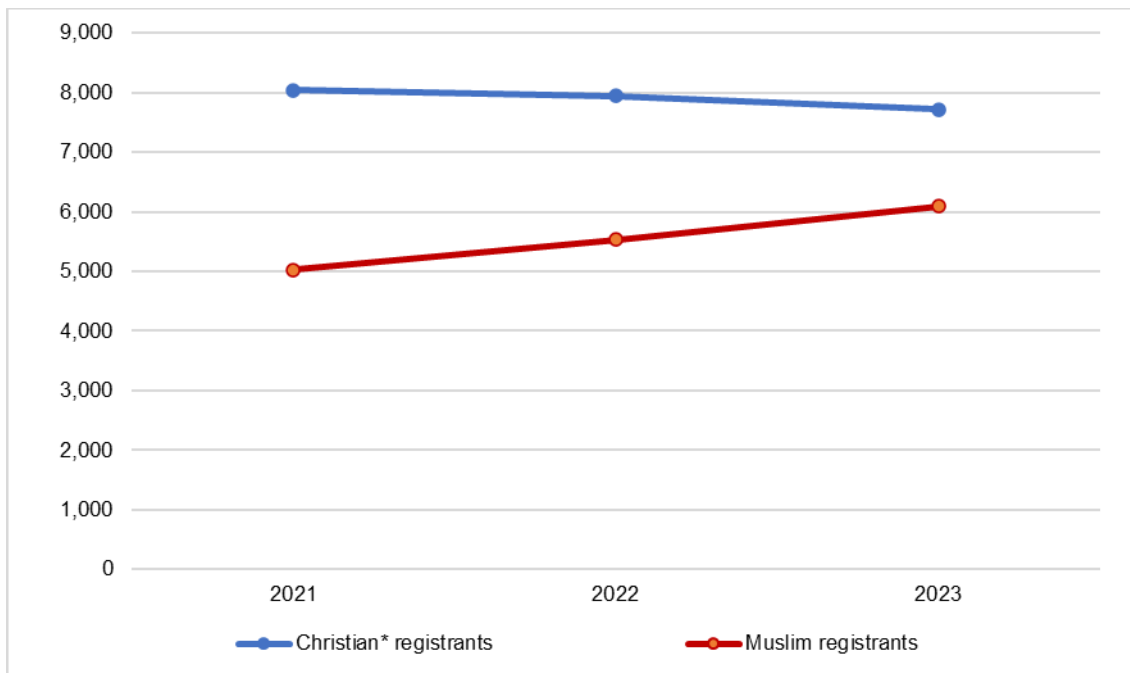
**Tabl 17: Cofrestrgyddion – Beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Bechiog neu ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth	1,852	6.3%	1,863	6.2%	1,841	6.0%
Ddim yn fechiog neu ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth	21,343	72.7%	21,750	72.4%	22,111	72.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	6,164	21.0%	6,447	21.5%	6,532	21.4%
<b>Cyfanswm</b>	<b>29,359</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,060</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 18: Cofrestrgyddion – Crefydd – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Cristion	8,044	27.4%	7,944	26.4%	7,723	25.3%
Mwslim	5,027	17.1%	5,537	18.4%	6,089	20.0%
Hindŵ	2,696	9.2%	2,771	9.2%	2,787	9.1%
Sikh	1,199	4.1%	1,225	4.1%	1,272	4.2%
Iddew	281	1.0%	259	0.9%	250	0.8%
Bwdhydd	132	0.5%	138	0.5%	139	0.5%
Arall	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Dim crefydd	6,404	21.8%	6,452	21.5%	6,545	21.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	5,576	19.0%	5,734	19.1%	5,679	18.6%
<b>Cyfanswm</b>	<b>29,359</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,060</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

**Graff 3: Cofrestryddion – Nifer y Cristnogion o'i gymharu â nifer y Moslemaid – 2021 i 2023**



• yn cynnwys Eglwys Loegr, Catholig, Protestant, a phob enwad Cristnogol arall.

**Tabl 19: Cofrestryddion – Crefydd – 31 Mawrth 2023**

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Myfyrwyr optometreg		Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr		Pawb	
Cristion	4,722	27.1%	2,288	33.1%	540	11.0%	173	13.9%	<b>7,723</b>	<b>25.3%</b>
Mwslim	3,493	20.0%	420	6.1%	2,017	41.1%	159	12.8%	<b>6,089</b>	<b>20.0%</b>
Hindŵ	2,109	12.1%	352	5.1%	289	5.9%	37	3.0%	<b>2,787</b>	<b>9.1%</b>
Sikh	950	5.5%	124	1.8%	179	3.6%	19	1.5%	<b>1,272</b>	<b>4.2%</b>
Arall	278	1.6%	79	1.1%	28	0.6%	4	0.3%	<b>389</b>	<b>1.3%</b>
Dim crefydd	3,154	18.1%	2,481	35.9%	500	10.2%	410	32.9%	<b>6,545</b>	<b>21.5%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	2,722	15.6%	1,160	16.8%	1,353	27.6%	444	35.6%	<b>5,679</b>	<b>18.6%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>17,428</b>	<b>100.0%</b>	<b>6,904</b>	<b>100.0%</b>	<b>4,906</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,246</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 20: Cofrestryddion – Cenedl – 31 Mawrth 2023\***

	Optometryddion		Optegwyr cyflenwi		Myfyrwyr optometreg		Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr		Cyfanswm	
Lloegr	13,878	79.6%	5,961	86.3%	3,940	80.3%	1,034	83.0%	<b>24,813</b>	<b>81.4%</b>
Yr Alban	1,694	9.7%	482	7.0%	402	8.2%	101	8.1%	<b>2,679</b>	<b>8.8%</b>
Cymru	853	4.9%	319	4.6%	252	5.1%	50	4.0%	<b>1,474</b>	<b>4.8%</b>
Gogledd Iwerddon	680	3.9%	84	1.2%	118	2.4%	24	1.9%	<b>906</b>	<b>3.0%</b>
Arall	323	1.9%	58	0.8%	194	4.0%	37	3.0%	<b>612</b>	<b>2.0%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>17,428</b>	<b>100.0%</b>	<b>6,904</b>	<b>100.0%</b>	<b>4,906</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,246</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

\*yn seiliedig ar ddata cod post a ddarparwyd adeg cofrestru – efallai na fydd hyn yn adlewyrchu lle mae cofrestryddion yn gweithio.

**Tabl 21: Cofrestryddion – Rhyw ac Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Heb fod yn wyn EWSNI/Gwyddelig		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
Gwryw	4,538	40.9%	4,641	41.8%	1,921	17.3%	<b>11,100</b>	<b>100.0%</b>
Benyw	8,492	43.8%	8,531	44.0%	2,361	12.2%	<b>19,384</b>	<b>100.0%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>13,030</b>	<b>42.7%</b>	<b>13,172</b>	<b>43.2%</b>	<b>4,282</b>	<b>14.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 22: Cofrestryddion – Oed ac Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Heb fod yn wyn EWSNI/Gwyddelig		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
Dan 25 oed	835	15.7%	3,252	61.1%	1,236	23.2%	<b>5,323</b>	<b>100.0%</b>
25-34	2,967	35.1%	4,548	53.8%	946	11.2%	<b>8,461</b>	<b>100.0%</b>
35-44	3,407	45.5%	3,171	42.3%	911	12.2%	<b>7,489</b>	<b>100.0%</b>
45-54	2,782	58.9%	1,366	28.9%	578	12.2%	<b>4,726</b>	<b>100.0%</b>
55-64	2,368	68.1%	632	18.2%	476	13.7%	<b>3,476</b>	<b>100.0%</b>
65+	671	66.5%	203	20.1%	135	13.4%	<b>1,009</b>	<b>100.0%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>13,030</b>	<b>42.7%</b>	<b>13,172</b>	<b>43.2%</b>	<b>4,282</b>	<b>14.0%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

## DATA ADDASRWYDD I YMARFER

**Tabl 23: Achwynwyr – Rhyw – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Gwryw	124	38.8%	137	30.2%	116	25.8%
Benyw	160	50.0%	175	38.6%	178	39.6%
Ddim yn gwybod	2	0.6%	141	31.1%	155	34.5%
Amh (e.e. wedi'i gyfeirio gan gwmni)	34	10.6%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>320</b>	<b>100.0%</b>	<b>453</b>	<b>100.0%</b>	<b>449</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 24: Achwynwyr – Lleoliad – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Lloegr	184	57.5%	303	66.9%	369	82.2%
Yr Alban	16	5.0%	19	4.2%	31	6.9%
Cymru	9	2.8%	11	2.4%	10	2.2%
Gogledd Iwerddon	5	1.6%	5	1.1%	1	0.2%
Ddim yn gwybod / Arall	106	33.1%	115	25.4%	38	8.5%
<b>Cyfanswm</b>	<b>320</b>	<b>100.0%</b>	<b>453</b>	<b>100.0%</b>	<b>449</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 25: Cofrestriddion dan ymchwiliad FTP – Grŵp proffesiynol – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Optometryddion	43	66.2%	74	69.2%	70	67.3%
Optegwyr cyflenwi	8	12.3%	15	14.0%	13	12.5%
Myfyrwyr optometreg	4	6.2%	4	3.7%	7	6.7%
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	4	6.2%	2	1.9%	3	2.9%
<b>Isgyfanswm</b>	<b>59</b>	<b>90.8%</b>	<b>95</b>	<b>88.80%</b>	<b>93</b>	<b>89.4%</b>
Cofrestriddion Busnes	6	9.2%	12	11.2%	11	10.6%
<b>Cyfanswm Ymchwiliadau FTP</b>	<b>65</b>	<b>100.0%</b>	<b>107</b>	<b>100.0%</b>	<b>104</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 26: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Grŵp proffesiynol – 31 Mawrth 2023**

	Cyfanswm ymchwiliadau	% o gyfanswm yr ymchwiliadau FTP yn erbyn y rôl	% yr ymchwiliadau yn erbyn cyfanswm rôl y cofrestrai	Cyfanswm y cofrestryddion	% o'r holl gofrestryddion
Optometryddion	70	75.3%	0.4%	17,428	57.2%
Optegwyr cyflenwi	13	14.0%	0.2%	6,904	22.7%
Myfyrwyr optometreg	7	7.5%	0.1%	4,906	16.1%
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	3	3.2%	0.2%	1,246	4.1%
<b>Pawb</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.3%</b>	<b>30,484</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 27: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Arbenigedd – 31 Mawrth 2023**

	Cyfanswm y cofrestryddion	% y cwynion yn erbyn arbenigedd	% y cwynion yn erbyn cyfanswm arbenigedd y cofrestrai	Cyfanswm y cofrestryddion sydd ag arbenigeddau	% o'r holl gofrestryddion sydd ag arbenigeddau
Arbenigedd lensys cyffwrdd	23	24.7%	0.1%	1,163	3.8%
Arbenigedd presgripsiynu annibynnol	59*	63.4%	0.2%	1,447	4.8%
Arbenigedd cyflenwi ychwanegol	59*	63.4%	0.2%	1,447	4.8%
Arbenigedd presgripsiynu atodol	59*	63.4%	0.2%	1,447	4.8%
<b>Cyfanswm</b>	<b>200</b>			<b>5,504</b>	<b>18.1%</b>

\*Mae'n bosibl y bydd y ffigurau hyn yn cael eu cyfrif ddwywaith oherwydd bod y cofrestryddion yn weithredol ym mhob un o'r tri chategori presgripsiynu.

**Tabl 28: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Rhyw – 31 Mawrth 2023**

	Cyfanswm	Gwryw		Benyw	
		Dan ymchwiliad	Cofrestru	Dan ymchwiliad	Cofrestru
Optometryddion	70	46	49.5%	24	25.8%
Optegwyr cyflenwi	13	9	9.7%	4	4.3%
Myfyrwyr optometreg	7	4	4.3%	3	3.2%
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	3	1	1.1%	2	2.2%
<b>Pawb</b>	<b>93</b>	<b>60</b>	<b>64.5%</b>	<b>33</b>	<b>35.5%</b>

**Tabl 29: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Oed – 31 Mawrth 2023**

	Dan 25 oed		25-34		35-44		45-54		55-64		65+		Cyfanswm	
	Optometryddion	0	0.0%	24	25.8%	20	21.5%	16	17.2%	5	5.4%	5	5.4%	<b>70</b>
Optegwyr cyflenwi	1	1.1%	3	3.2%	5	5.4%	0	0.0%	3	3.2%	1	1.1%	<b>13</b>	<b>14.0%</b>
Myfyrwyr optometreg	4	4.3%	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>7</b>	<b>7.5%</b>
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	0	0.0%	2	2.2%	0	0.0%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	<b>3</b>	<b>3.2%</b>
<b>Pob un (heb gynnwys corff corfforaethol)</b>	<b>5</b>	<b>5.4%</b>	<b>32</b>	<b>34.4%</b>	<b>25</b>	<b>26.9%</b>	<b>17</b>	<b>18.3%</b>	<b>8</b>	<b>8.6%</b>	<b>6</b>	<b>6.5%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 30: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyd delig		Asiaidd / Asiaidd Brydeinig		Du / Du Brydeinig		Cymysg/Aml-ethnig		Grŵp ethnig arall		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
	Optometryddion	22	66.7%	28	75.7%	1	100.0%	1	100.0%	4	100.0%	14	82.4%	<b>70</b>
Optegwyr cyflenwi	7	21.2%	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	17.7%	<b>13</b>	<b>14.0%</b>
Myfyrwyr optometreg	1	3.0%	6	16.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>7</b>	<b>7.5%</b>
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	3	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>3</b>	<b>3.2%</b>

Pob un (heb gynnwys corff corfforaethol)	33	100.0%	37	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	4	100.0%	17	100.0%	93	100.0%
--	----	--------	----	--------	---	--------	---	--------	---	--------	----	--------	----	--------

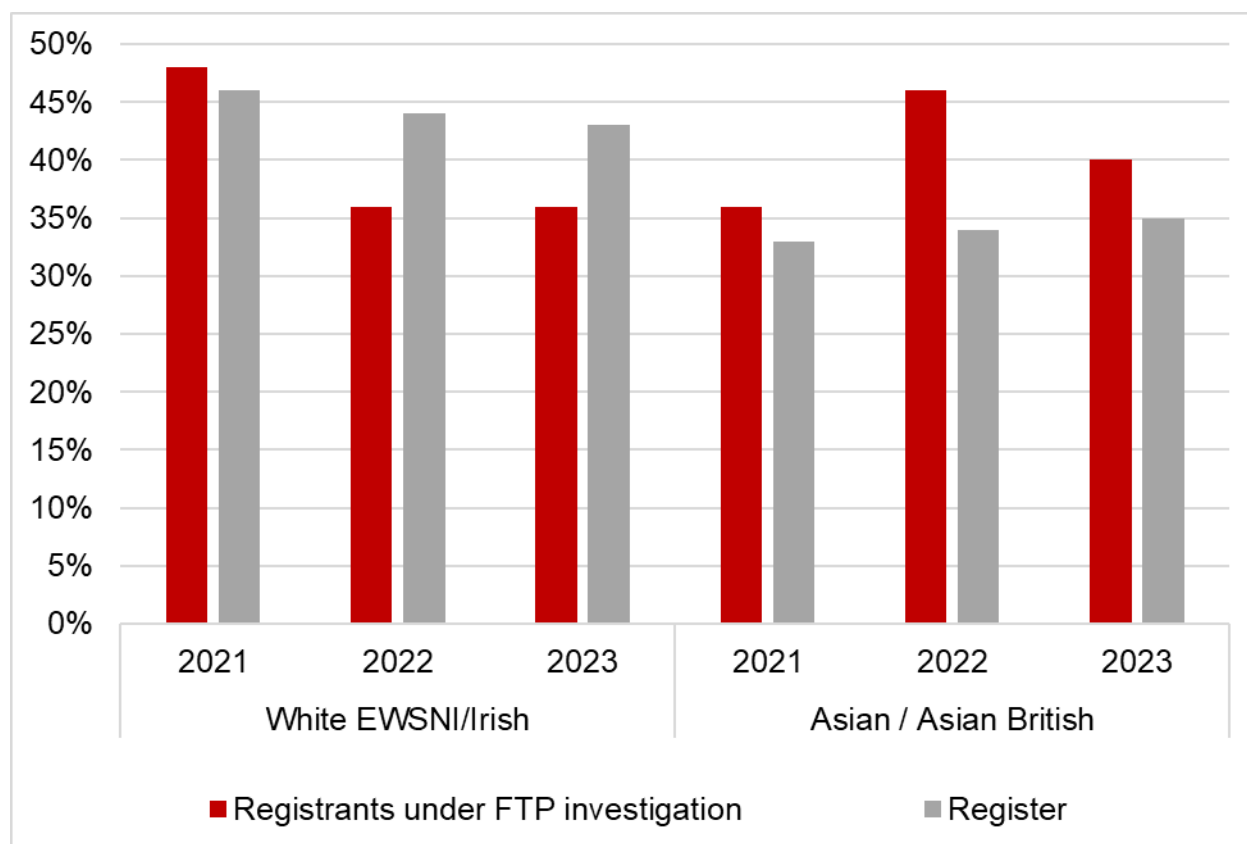
**Tabl 31: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Ethnigrwydd – 2021 i 2023**

		Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP	Cofrestru
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	2021	48%	46%
	2022	36%	44%
	2023	36%	43%
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	2021	36%	33%
	2022	46%	34%
	2023	40%	35%
Du / Du Brydeinig	2021	2%	2%
	2022	2%	2%
	2023	2%	2%
Cymysg/Aml-ethnig	2021	0%	<1%
	2022	0%	1%
	2023	0%	<1%
Arall	2021	2%	5%
	2022	6%	5%
	2023	6%	5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	2021	14%	14%
	2022	9%	14%
	2023	9%	14%
<b>Cyfanswm</b>	2021	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	2022	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	2023	<b>100%</b>	<b>100%</b>





**Graff 4: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) o'i gymharu â chyfanswm y gofrestr – % o bobl wyn EWSNI/Gwyddelig o'i gymharu â % o bobl Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – 2021 i 2023**



**Tabl 32: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth/tadolaeth – 31 Mawrth 2023**

	Optometrydd		Optegydd cyflenwi		Myfyriwr optometreg		Optegydd cyflenwi sy'n fyfyrwr		Cyfanswm	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
Beichiog neu ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth	2	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.2%
Ddim yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth/tadolaeth	47	67.1%	10	76.9%	6	85.7%	2	66.7%	65	69.9%
Mae'n well gen i beidio â dweud	21	30.0%	3	23.1%	1	14.3%	1	33.3%	26	28.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>70</b>	<b>100.0%</b>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>7</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 33: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Crefydd – 31 Mawrth 2023**

	Cristion		Mwslim		Hindŵ		Arall		Dim crefydd		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Optometryddion	12	70.6%	12	66.7%	9	100.0%	5	71.4%	15	71.4%	17	81.0%	70	75.3%
Optegwyr cyflenwi	3	17.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	4	19.1%	4	19.1%	13	14.0%
Myfyrwyr optometreg	1	5.9%	6	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	7.5%
Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr	1	5.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%	0	0.0%	3	3.2%
<b>Pob un (heb gynnwys corff corfforaethol)</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>	<b>7</b>	<b>100.0%</b>	<b>21</b>	<b>100.0%</b>	<b>21</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 34: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Crefydd – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
	Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP	Cofrestru	Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP	Cofrestru	Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP	Cofrestru
Cristion	23.7%	27.4%	19.0%	26.4%	18.3%	25.3%
Mwslim	18.6%	17.1%	16.8%	18.4%	19.4%	20.0%
Hindŵ	11.9%	9.2%	16.8%	9.2%	9.7%	9.1%
Arall	6.8%	5.5%	12.6%	5.4%	7.5%	5.5%
Dim crefydd	28.8%	21.8%	21.1%	21.5%	24.7%	21.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	10.2%	19.0%	13.7%	19.1%	24.7%	18.6%

**Tabl 35: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Rhyw ac Ethnigrwydd – 2021 i 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Heb fod yn wyn EWSNI/Gwyddelig		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gwryw	20	33.3%	24	40.0%	16	26.7%	60	100.0%
Benyw	13	39.4%	19	57.6%	1	3.0%	33	100.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>33</b>	<b>35.5%</b>	<b>43</b>	<b>46.2%</b>	<b>17</b>	<b>18.3%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 36: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Oed ac Ethnigrwydd – 2021 i 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Heb fod yn wyn EWSNI/Gwyddelig		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
Dan 25 oed	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	5	100.0%
25-34	11	34.4%	16	50.0%	5	15.6%	32	100.0%
35-44	6	24.0%	10	40.0%	9	36.0%	25	100.0%
45-54	8	47.1%	8	47.1%	1	5.9%	17	100.0%
55-64	2	25.0%	4	50.0%	2	25.0%	8	100.0%
65+	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	6	100.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>33</b>	<b>35.5%</b>	<b>43</b>	<b>46.2%</b>	<b>17</b>	<b>18.3%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 37: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) – Math o honiad - Grŵp proffesiynol – 31 Mawrth 2023**

	Optometrydd		Optegwyr cyflenwi		Myfyrwyr optometreg		Optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr		Cyfanswm	
Clinigol	46	65.7%	4	30.8%	0	0.0%	0	0.0%	50	53.8%
Ymddygiad	16	22.9%	7	53.9%	5	71.4%	3	100.0%	31	33.3%
Euogfarn/rhybuddiad	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Iechyd	5	7.1%	2	15.4%	2	28.6%	0	0.0%	9	9.7%
Cymysg	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.2%
<b>Pawb</b>	<b>70</b>	<b>100.0%</b>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>7</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 38: Cofrestryddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestryddion busnes) - Math o honiad - Rhyw – 2021 i 2023**

	Benyw						Gwryw					
	2021		2022		2023		2021		2022		2023	
Clinigol	8	13.6%	17	17.9%	19	20.4%	18	30.5%	24	25.3%	31	33.3%
Ymddygiad	1	1.7%	15	15.8%	8	8.6%	15	25.4%	15	15.8%	23	24.7%
Euogfarn/rhybuddiad	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	4	6.8%	5	5.3%	0	0.0%
Iechyd	1	1.7%	4	4.2%	6	6.5%	2	3.4%	5	5.3%	3	3.2%

Cymysg	2	3.4%	3	3.2%	0	0.0%	6	10.2%	7	7.4%	3	3.2%
<b>Pawb</b>	<b>14</b>	<b>23.7%</b>	<b>39</b>	<b>41.1%</b>	<b>33</b>	<b>35.5%</b>	<b>45</b>	<b>76.3%</b>	<b>56</b>	<b>58.9%</b>	<b>60</b>	<b>58.9%</b>

**Tabl 39: Cofrestrdyddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestrdyddion busnes) – Math o honiad - Oed – 31 Mawrth 2023**

	Dan 25 oed		25-34		35-44		45-54		55-64		65+		Cyfanswm	
Clinigol	1	1.1%	15	16.1%	15	16.1%	11	11.8%	5	5.4%	3	3.2%	<b>50</b>	<b>53.8%</b>
Ymddygiad	4	4.3%	15	16.1%	4	4.3%	5	5.4%	2	2.2%	1	1.1%	<b>31</b>	<b>33.3%</b>
Euogfarn/rhybuddiad	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>0</b>	<b>0.0%</b>
Iechyd	0	0.0%	2	2.2%	6	6.5%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	<b>9</b>	<b>9.7%</b>
Cymysg	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%	2	2.2%	<b>3</b>	<b>3.2%</b>
<b>Pawb</b>	<b>5</b>	<b>5.4%</b>	<b>32</b>	<b>34.4%</b>	<b>25</b>	<b>26.9%</b>	<b>17</b>	<b>18.3%</b>	<b>8</b>	<b>8.6%</b>	<b>6</b>	<b>6.5%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>
<b>Pob un (heb gynnwys myfyrwyr)</b>	<b>1</b>	<b>1.1%</b>	<b>27</b>	<b>29.0%</b>	<b>25</b>	<b>26.9%</b>	<b>16</b>	<b>17.2%</b>	<b>8</b>	<b>8.6%</b>	<b>6</b>	<b>6.5%</b>	<b>83</b>	<b>89.3%</b>

**Tabl 40: Cofrestrdyddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestrdyddion busnes) – Math o honiad - Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Clinigol		Ymddygiad		Euogfarn/rhybuddiad		Iechyd		Cymysg		Cyfanswm	
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	16	32.0%	9	29.0%	0	0.0%	5	55.6%	3	100.0%	<b>33</b>	<b>35.5%</b>
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	21	42.0%	12	38.7%	0	0.0%	4	44.4%	0	0.0%	<b>37</b>	<b>39.8%</b>
Du / Du Brydeinig	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>1</b>	<b>1.1%</b>
Cymysg/Aml-ethnig	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>1</b>	<b>1.1%</b>
Arall	3	6.0%	1	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>4</b>	<b>4.3%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	9	18.0%	8	25.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	<b>17</b>	<b>18.3%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 41: Cofrestrdyddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestrdyddion busnes) – Math o honiad - Crefydd – 31 Mawrth 2023**

	Clinigol		Ymddygiad		Euogfarn/rhybuddiad		Iechyd		Cymysg		Cyfanswm	
Cristion	9	18.0%	5	16.1%	0	0.0%	2	22.2%	1	33.3%	17	18.3%
Mwslim	7	14.0%	8	25.8%	0	0.0%	3	33.3%	0	0.0%	18	19.4%
Hindŵ	7	14.0%	2	6.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	9.7%
Arall	3	6.0%	2	6.5%	0	0.0%	2	22.2%	0	0.0%	7	7.5%
Dim crefydd	12	24.0%	6	19.4%	0	0.0%	2	22.2%	1	33.3%	21	22.6%
Mae'n well gen i beidio â dweud	12	24.0%	8	25.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	21	22.6%
<b>Cyfanswm</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 42: Cofrestrdyddion dan ymchwiliad FTP (ac eithrio cofrestrdyddion busnes) – Math o honiad - Cenedl – 31 Mawrth 2023**

	Clinigol		Ymddygiad		Euogfarn/rhybuddiad		Iechyd		Cymysg		Cyfanswm	
Lloegr	36	72.0%	31	100.0%	0	0.0%	6	66.7%	2	66.7%	75	80.7%
Yr Alban	14	28.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	1	33.3%	16	17.2%
Cymru	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	1	1.1%
Gogledd Iwerddon	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	1	1.1%
Arall	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>	<b>100.0%</b>	<b>93</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 43: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Rhyw – 31 Mawrth 2023**

	Gwryw		Benyw		Cyfanswm	
Dim camau pellach (gan gynnwys cyngor/rhybudd a gyhoeddwyd)	28	25.7%	19	17.4%	47	43.1%
Atgyfeirio at y Pwyllgor Addaswydd i Ymarfer (FTPC)	44	40.4%	18	16.5%	62	56.9%
<b>Cyfanswm</b>	<b>72</b>	<b>66.1%</b>	<b>37</b>	<b>33.9%</b>	<b>109</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 44: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Rhyw – 2021 i 2023**

	Gwryw			Benyw		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Dim camau pellach (gan gynnwys cyngor/rhybudd a gyhoeddwyd)	65.1%	46.7%	38.9%	71.1%	84.6%	51.4%
Atgyfeirio at y Pwyllgor Addaswydd i Ymarfer (FTPC)	34.9%	53.3%	61.1%	29.0%	15.4%	48.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>63</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>37</b>

**Tabl 45: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Oed – 31 Mawrth 2023**

	Dim camau pellach (gan gynnwys cyngor/rhybudd a gyhoeddwyd)		Atgyfeirio at y Pwyllgor Addaswydd i Ymarfer (FTPC)		Cyfanswm	
Dan 25 oed	1	50.0%	1	50.0%	<b>2</b>	<b>100.0%</b>
25-34	12	40.0%	18	60.0%	<b>30</b>	<b>100.0%</b>
35-44	11	33.3%	22	66.7%	<b>33</b>	<b>100.0%</b>
45-54	10	52.6%	9	47.4%	<b>19</b>	<b>100.0%</b>
55-64	12	66.7%	6	33.3%	<b>18</b>	<b>100.0%</b>
65+	1	14.3%	6	85.7%	<b>7</b>	<b>100.0%</b>
<b>Pawb</b>	<b>47</b>	<b>43.1%</b>	<b>62</b>	<b>56.9%</b>	<b>109</b>	<b>100.0%</b>



**Tabl 46: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Dim camau pellach (gan gynnwys cyngor/rhybudd a gyhoeddwyd)		Atgyfeirio at y Pwyllgor Addasrwydd i Ymarfer (FTPC)		Cyfanswm	
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	19	40.4%	21	33.9%	40	36.7%
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	21	44.7%	27	43.6%	48	44.0%
Du / Du Brydeinig	0	0.0%	1	1.6%	1	0.9%
Cymysg/Aml-ethnig	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Arall	0	0.0%	5	8.1%	5	4.6%
Mae'n well gen i beidio â dweud	7	14.9%	8	12.9%	15	13.8%
<b>Pawb</b>	<b>47</b>	<b>100.0%</b>	<b>62</b>	<b>100.0%</b>	<b>109</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 47: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Ethnigrwydd – 2021 i 2023**

		Dim camau pellach (gan gynnwys cyngor/rhybudd a gyhoeddwyd)		Atgyfeirio at y Pwyllgor Addasrwydd i Ymarfer (FTPC)		Cyfanswm	
Gwyn EWSNI/Gwyddelig	2021	25		10		35	
		71.4%		28.6%		100.0%	
	2022	19		10		29	
		65.5%		34.5%		100.0%	
	2023	19		21		40	
		47.5%		52.5%		100.0%	
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	2021	30		17		47	
		63.8%		36.2%		100.0%	
	2022	18		10		28	
		64.3%		35.7%		100.0%	
	2023	21		27		48	
		43.8%		56.3%		100.0%	
Du / Du Brydeinig	2021	2		1		3	
		66.7%		33.3%		100.0%	
	2022	3		2		5	
		60.0%		40.0%		100.0%	
	2023	0		1		1	
		0.0%		100.0%		100.0%	
Cymysg/Aml-ethnig	2021	2		0		2	
		100.0%		0.0%		100.0%	
	2022	1		0		1	
		100.0%		0.0%		100.0%	
	2023	0		0		0	
		0.0%		0.0%		100.0%	
Arall	2021	1		1		2	
	50.0%		50.0%		100.0%		
	2022	1		0		1	

		100.0%	0.0%	<b>100.0%</b>
	2023	0	5	<b>5</b>
		0.0%	100.0%	<b>100.0%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	2021	8	4	<b>12</b>
		66.7%	33.3%	<b>100.0%</b>
	2022	1	6	<b>7</b>
		14.3%	85.7%	<b>100.0%</b>
2023	7	8	<b>15</b>	
	46.7%	53.3%	<b>100.0%</b>	
Cyfanswm	2021	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>101</b>
		<b>67.3%</b>	<b>32.7%</b>	<b>100.0%</b>
	2022	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>71</b>
		<b>60.6%</b>	<b>39.4%</b>	<b>100.0%</b>
	2023	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>109</b>
		<b>43.1%</b>	<b>56.9%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 48: Penderfyniadau'r Archwilydd Achosion – Crefydd – 31 Mawrth 2023**

	Cristion		Mwslim		Hindŵ		Arall		Dim crefydd		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
Dim camau pellach (gan gynnwys cyngor/rhybudd a gyhoeddwyd)	6	5.5%	7	6.4%	10	9.2%	3	2.8%	12	11.0%	9	8.3%	<b>47</b>	<b>43.1%</b>
Atgyfeirio at y Pwyllgor Addasrwydd i Ymarfer (FTPC)	8	7.3%	11	10.1%	8	7.3%	10	9.2%	16	14.7%	9	8.3%	<b>62</b>	<b>56.9%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>14</b>	<b>12.8%</b>	<b>18</b>	<b>16.5%</b>	<b>18</b>	<b>16.5%</b>	<b>13</b>	<b>11.9%</b>	<b>28</b>	<b>25.7%</b>	<b>18</b>	<b>16.5%</b>	<b>109</b>	<b>100.0%</b>

## DATA GWEITHWYR

**Tabl 49: Gweithwyr GOC – Rhyw – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Benyw	51	67.1%	52	67.5%	49	62.8%
Gwryw	25	32.9%	25	32.5%	29	37.2%
<b>Cyfanswm</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 50: Gweithwyr GOC – Oed – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Dan 25 oed	3	4.0%	3	3.9%	2	2.6%
25-34	27	35.5%	27	35.1%	27	34.6%
35-44	25	32.9%	26	33.8%	29	37.2%
45-54	14	18.4%	14	18.2%	13	16.7%
55-64	7	9.2%	7	9.1%	7	9.0%
65+	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 51: Gweithwyr GOC – Ethnigrwydd – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Gwyn Prydeinig	35	46.1%	35	45.5%	35	44.9%
Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	12	15.8%	13	16.9%	15	19.2%
Du / Du Brydeinig	15	19.7%	16	20.8%	16	20.5%
Cymysg/Aml-ethnig	2	2.6%	3	3.9%	2	2.6%
Arall	11	14.5%	9	11.7%	9	11.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 52: Gweithwyr GOC – Crefydd – 2021 i 2023**

	2021		2022		2023	
Cristion	9	11.8%	12	15.6%	15	19.2%
Mwslim	3	4.0%	4	5.2%	6	7.7%
Hindŵ	2	2.6%	2	2.6%	3	3.9%
Arall	1	1.3%	3	3.9%	2	2.6%
Dim crefydd	12	15.8%	12	15.6%	16	20.5%

Mae'n well gen i beidio â dweud	49	64.5%	44	57.1%	36	46.2%
<b>Cyfanswm</b>	<b>76</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>78</b>	<b>100.0%</b>

## DATA AELODAU A GWEITHWYR

**Tabl 53: Aelodau a Gweithwyr – Pwyllgor – 31 Mawrth 2023**

	Lleyg	Cofrestrai	Cyfanswm
Aelod o'r Cyngor	6	5	11
Aelod o'r Pwyllgor (yn cynnwys y Panel Cyngori ac aelodau annibynnol ar bwyllgorau'r Cyngor; nid yw'n cynnwys aelodau'r Cyngor)	11	18	29
Panel Gwrandawriad	26	25	51
Panel Ymwelwyr Addysg neu Gyngorydd Clinigol	6	14	20
<b>Cyfanswm yr ymatebion a gafwyd</b>	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>111</b>

**Tabl 54: Aelodau a Gweithwyr – Rhyw – 31 Mawrth 2023**

	Gwryw		Benyw		Cyfanswm	
Aelod o'r Cyngor	6	54.6%	5	45.5%	11	100.0%
Aelod o'r Pwyllgor (yn cynnwys y Panel Cyngori ac aelodau annibynnol ar bwyllgorau'r Cyngor; nid yw'n cynnwys aelodau'r Cyngor)	17	58.6%	12	41.4%	29	100.0%
Panel Gwrandawriad	20	39.2%	31	60.8%	51	100.0%
Panel Ymwelwyr Addysg neu Gyngorydd Clinigol	12	60.0%	8	40.0%	20	100.0%
<b>Cyfanswm yr ymatebion a gafwyd</b>	<b>55</b>	<b>49.6%</b>	<b>56</b>	<b>50.5%</b>	<b>111</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 55: Aelodau a Gweithwyr – Oed – 31 Mawrth 2023**

	Dan 25 oed		25-34		35-44		45-54		55-64		65+		Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm		
Aelod o'r Cyngor	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	5	45.5%	4	36.4%	0	0.0%	11	100.0%
Aelod o'r Pwyllgor (yn cynnwys y Panel Cyngori ac aelodau annibynnol ar bwyllgorau'r Cyngor; nid yw'n cynnwys aelodau'r Cyngor)	0	0.0%	1	3.4%	2	6.9%	10	34.5%	13	44.8%	1	3.4%	2	6.9%	29	100.0%
Panel Gwrandawriad	0	0.0%	1	2.0%	9	17.6%	12	23.5%	16	31.4%	7	13.7%	6	11.8%	51	100.0%
Panel Ymwelwyr Addysg neu Gyngorydd Clinigol	0	0.0%	0	0.0%	4	20.0%	9	45.0%	7	35.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
<b>Cyfanswm yr ymatebion a gafwyd</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>2</b>	<b>1.8%</b>	<b>15</b>	<b>13.5%</b>	<b>33</b>	<b>29.7%</b>	<b>41</b>	<b>36.9%</b>	<b>12</b>	<b>10.8%</b>	<b>8</b>	<b>7.2%</b>	<b>111</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 56: Aelodau a Gweithwyr – Ethnigrwydd – 31 Mawrth 2023**

	Gwyn EWSNI/Gwyddelig		Asiaidd / Asiaidd Brydeinig		Du / Du Brydeinig		Cymysg/Aml-ethnig		Arall		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Aelod o'r Cyngor	10	90.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	11	100.0%
Aelod o'r Pwyllgor (yn cynnwys y Panel Cyngori ac aelodau annibynnol ar bwyllgorau'r Cyngor; nid yw'n cynnwys aelodau'r Cyngor)	24	82.8%	5	17.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	29	100.0%
Panel Gwrandawriad	40	78.4%	6	11.8%	0	0.0%	1	2.0%	4	7.8%	0	0.0%	51	100.0%
Panel Ymwelwyr Addysg neu Gyngorydd Clinigol	16	80.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.0%	1	5.0%	20	100.0%
<b>Cyfanswm yr ymatebion a gafwyd</b>	<b>90</b>	<b>81.1%</b>	<b>12</b>	<b>10.8%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>1</b>	<b>0.9%</b>	<b>7</b>	<b>6.3%</b>	<b>1</b>	<b>0.9%</b>	<b>111</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 57: Aelodau a Gweithwyr – Crefydd – 31 Mawrth 2023**

	Cristion		Mwslim		Hindŵ		Arall		Dim crefydd		Mae'n well gen i beidio â dweud		Cyfanswm	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Aelod o'r Cyngor	6	54.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	3	27.3%	1	9.1%	11	100.0%
Aelod o'r Pwyllgor (yn cynnwys y Panel Cyngori ac aelodau annibynnol ar bwyllgorau'r Cyngor; nid yw'n cynnwys aelodau'r Cyngor)	18	62.1%	2	6.9%	1	3.5%	0	0.0%	8	27.6%	0	0.0%	29	100.0%
Panel Gwrandawriad	22	43.1%	2	3.9%	2	3.9%	6	11.8%	16	31.4%	3	5.9%	51	100.0%
Panel Ymwelwyr Addysg neu Gyngorydd Clinigol	6	30.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	11	55.0%	2	1.0%	20	100.0%
<b>Cyfanswm yr ymatebion a gafwyd</b>	<b>52</b>	<b>46.8%</b>	<b>4</b>	<b>3.6%</b>	<b>3</b>	<b>2.7%</b>	<b>8</b>	<b>7.2%</b>	<b>38</b>	<b>34.2%</b>	<b>6</b>	<b>5.4%</b>	<b>111</b>	<b>100.0%</b>

## DATA MYFYRWYR

**Tabl 58: Myfyrwyr – Rhyw – 2019/20 i 2021/22**

	2019/20	2020/21	2021/22
Gwryw	34.0%	35.1%	35.6%
Benyw	66.0%	64.9%	64.4%
<b>Cyfanswm</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 59: Myfyrwyr – Rhyw – 2019/20 i 2021/22**

	2019/20				2020/21				2021/22			
	Gwryw		Benyw		Gwryw		Benyw		Gwryw		Benyw	
Optometreg	943	33.4%	1883	66.6%	1,077	34.2%	2,077	65.8%	1,161	35.5%	2,109	64.5%
Cyflenwi	371	35.2%	683	64.8%	278	36.7%	480	63.3%	262	34.4%	501	65.6%
Presgripsiynu Annibynnol	113	37.0%	193	63.0%	24	41.2%	34	58.7%	113	41.4%	159	58.6%
Lensys cyffwrdd	31	30.8%	70	69.2%	161	39.0%	251	61.0%	22	33.3%	44	66.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>1,458</b>	<b>34.0%</b>	<b>2,829</b>	<b>66.0%</b>	<b>1,540</b>	<b>35.1%</b>	<b>2,842</b>	<b>64.9%</b>	<b>1,558</b>	<b>35.6%</b>	<b>2,813</b>	<b>64.4%</b>

**Tabl 60: Myfyrwyr – Oed – 2019/20 i 2021/22**

Grŵp Oed	2019/20	2020/21	2021/22
20 neu iau	41.2%	45.6%	48.1%
21-24	31.0%	24.8%	25.0%
25-29	13.8%	11.9%	9.7%
30-39	14.0%	16.7%	11.3%
40+			5.5%
Ddim yn gwybod	0.0%	9.9%	0.5%
<b>Cyfanswm</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 61: Myfyrwyr – Oed – 2021/22**

	20 neu iau	21-24	25-29	30-39	40+	Mae'n well gen i beidio â dweud
Optometreg	57.3%	26.4%	5.5%	7.1%	3.4%	0.4%
Cyflenwi	29.9%	29.2%	18.0%	19.5%	2.7%	0.7%
Presgripsiynu Annibynnol	0.0%	2.2%	31.2%	30.1%	36.6%	0.0%
Lensys cyffwrdd	0.0%	3.3%	36.0%	47.3%	13.3%	0.0%

• **Tabl 62: Myfyrwyr – Ethnigrwydd – 2019/20 i 2021/22**

	2019/20	2020/21	2021/22
Gwyn	36.9%	34.0%	32.5%
Du	3.4%	3.5%	3.8%
Asiaidd	50.1%	55.0%	54.5%
Cymysg	1.8%	1.9%	3.7%
Arall	5.8%	3.3%	2.8%
Ddim yn gwybod	3.0%	2.3%	2.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 63: Myfyrwyr – Ethnigrwydd – 2021/22**

	Gwyn / Gwyn Prydeinig	Du / Du Brydeinig	Asiaidd / Asiaidd Brydeinig	Cymysg/Aml-ethnig	Arall	Ddim yn gwybod
Optometreg	27.0%	3.9%	59.9%	3.6%	3.4%	2.1%
Cyflenwi	48.9%	4.1%	37.9%	5.3%	0.2%	3.8%
Presgripsiynu Annibynnol	40.6%	2.5%	45.2%	0.8%	3.0%	7.5%
Lensys cyffwrdd	81.7%	0.0%	18.3%	0.0%	0.0%	0.0%



**Tabl 64: Myfyrwyr – Anabledd – 2019/20 i 2021/22**

	2019/20	2020/21	2021/22
Anabledd hysbys	5.1%	5.3%	7.6%
Dim anabledd hysbys	94.9%	94.8%	89.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	0.0%	0.0%	2.9%
<b>Cyfanswm</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabl 65: Myfyrwyr – Anabledd – 2021/22**

	Anabledd hysbys	Dim anabledd hysbys	Mae'n well gen i beidio â dweud
Optometreg	7.5%	88.4%	3.8%
Cyflenwi	9.5%	90.5%	0.0%
Presgripsiynu Annibynnol	4.9%	94.1%	1.0%
Lensys cyffwrdd	0.0%	100.0%	0.0%

