



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2016 -2020

Diben Estyn¹ yw arolygu ac adrodd ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant a ddarperir yng Nghymru, yn cynnwys:

- i ba raddau y mae addysg a hyfforddiant yn bodloni anghenion dysgwyr ac yn cyfrannu at eu datblygiad a'u lles
- y safonau a gyflawnir
- ansawdd yr arweinyddiaeth a'r rheolaeth

Mae Estyn yn arolygu'r sectorau canlynol:



Mae Estyn yn cydweithio ag Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC), Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) a Swyddfa Archwilio Cymru (SAC) i weithredu datganiad polisi Llywodraeth Cymru ar Arolygu, Archwilio a Rheoleiddio (AARh)².

Mae gan Estyn gyfrifoldeb am arolygu dysgwyr yn Lloegr sy'n cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru ac sy'n mynychu colegau arbennig annibynnol, cyrsiau dysgu yn y gwaith, a darpariaeth ar gyfer pobl ifanc mewn timau troseddau ieuencid. Mae Estyn yn arolygu addysg troseddwr yn yr ystâd ddiogel a charchardai yng Nghymru, trwy gydweithio â Gwasanaethau Prawf EM a Charchardai EM.

Mae Estyn hefyd:

yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Lywodraeth Cymru ac eraill	yn hyrwyddo lledaenu arfer dda wrth gyflwyno addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu
--	--

¹ Mae prif swyddogaethau Estyn wedi'u hamlinellu yn adrannau 75 i 78 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000 ac adran 20 Deddf Addysg 2005.

² Arolygu, Archwilio a Rheoleiddio yng Nghymru, Datganiad Polisi Llywodraeth Cymru, Medi 2009

Cyflwyniad	1
Trosolwg strategol	3
Ein cenhadaeth a'n gweledigaeth	3
Ein gwerthoedd	3
Ein hamcanion strategol a'n hegwyddorion cyflwyno	3
Sut mae ein gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb	4
Fframwaith arolygu yn y dyfodol	6
Adroddiadau cylch gwaith	7
Swyddogion arweiniol	8
Arolygydd Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	8
Rôl	8
Cyfrifoldebau	8
Swyddog Arweiniol ar gyfer Amrywiaeth a Chydraddoldeb	9
Rôl	9
Cyfrifoldebau	9
Nod ac amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol Estyn	10
Ffocws ein cynllun gweithredu	11
Ymglymu ac ymgynghori	11
Monitro a chasglu tystiolaeth	12
Cwynion	13
Adrodd ar faterion cydraddoldeb	13
Rhagor o wybodaeth	14
Atodiad	
Atodiad A: Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Cynllun Gweithredu	15
Atodiad B: Rhestr Ymgynghori Grwpiau sy'n Anodd eu Cyrraedd	27

Cyflwyniad

Hwn yw'r ail Gynllun Cydraddoldeb Strategol a luniwyd gan Estyn, ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2016 a 31 Mawrth 2020. Mae'r cynllun hwn yn cynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig sy'n cael eu cwmpasu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010;

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil (yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd)
- crefydd neu gred (neu ddiffyg cred)
- rhyw a chyfeiriadedd rhywiol

Mae Estyn yn gweithredu ar y sail fod gan bawb hawliau cyfartal ac y dylid eu trin felly, ni waeth am unrhyw nodweddion penodol a allai fod ganddynt.

Rydym yn cydnabod y gall gwahaniaethu ddigwydd o ganlyniad i gyfuniad o ffactorau, a dylai'r cynllun hwn helpu i sicrhau ein bod yn parhau â'r dull a ddefnyddiwyd gennym o dan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol gan alluogi i ni barhau i gefnogi amrywiaeth a chydaddoldeb ar draws Estyn.

Byddwn yn cynnal ac yn adeiladu ar yr ymrwymadau a fynegwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol i:

- hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl beth bynnag fo'u cefndir neu'u nodwedd, yn ein gweithlu ac yn y gymuned ehangach lle bo modd, er mwyn cael gwared ar wahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb
- rhoi gwerth cadarnhaol ar amrywiaeth a chredu y gall gwahaniaethau yn ein gweithlu ychwanegu gwerth a'n gwneud yn gryfach, yn fwy hyblyg ac yn fwy abl yn y pen draw i gyflwyno gwasanaethau arolygu a chyngor sy'n bodloni anghenion dysgwyr yng Nghymru
- cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon yn ein holl swyddogaethau a gwasanaethau
- cymryd camau cadarnhaol i hyrwyddo amrywiaeth yn ein gweithle
- gwneud yn siŵr nad oes unrhyw un sy'n defnyddio ein gwasanaeth, cyflogeion presennol neu ddarpar gyflogeion neu ymgeiswyr am swydd, yn cael ei drin/thrin yn llai ffafriol ar sail unrhyw nodwedd warchoddedig
- gwrthod goddef gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddwch uniongyrchol neu anuniongyrchol, bwriadol neu anfwriadol, yn erbyn unrhyw un ar unrhyw sail pa beth bynnag, yn cynnwys, ond heb ei gyfyngu i'r nodweddion gwarchoddedig hynny sydd wedi'u rhestru yn Neddf Cydraddoldeb 2010

Mae sawl un o gyhoeddiadau Estyn eisoes yn cyfeirio at ein hymrwymiad i hyrwyddo Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cynnwys y canlynol:

- [Adroddiad a Chyfrifon Blynyddol Estyn 2014-2015](#)
- [Cynllun Blynyddol Estyn 2015-2016](#)
- [Polisi Cyfle Cyfartal](#)
- [Adroddiad Blynyddol PAEM 2014-2015](#)

Trosolwg Strategol



Ein cenhadaeth a'n gweledigaeth

Ein **cenhadaeth** yw cyflawni rhagoriaeth i bob dysgwr yng Nghymru trwy ddarparu gwasanaeth arolygu a chynbor annibynnol, o ansawdd uchel. Ein **gweledigaeth** yw cael ein cydnabod trwy arbenigedd ein staff yn llais awdurdodol ar addysg a hyfforddiant yng Nghymru.



Dyma ein hamcanion strategol:

- Darparu atebolrwydd cyhoeddus ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth ar ansawdd a safonau addysg a hyfforddiant yng Nghymru
- Llywio datblygiad polisi cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru
- Meithrin gallu wrth gyflwyno addysg a hyfforddiant yng Nghymru



Dyma ein hegwyddorion cyflwyno:

- Datblygu Estyn yn sefydliad 'gwerth gorau' a 'chfylogwr enghreifftiol'
- Cydweithio ag arolygiaethau eraill i gefnogi gwelliant



Ein gwerthoedd:

- Cadw dysgwyr a dinasyddion wrth wraidd ein gwaith
- Gweithredu gyda didwylledd, uniondeb a gwrthrychedd, gan ddangos y safonau uchaf o wasanaeth cyhoeddus
- Meithrin amgylchedd gweithio difyr ac iach
- Gweithio mewn partneriaeth ag eraill, tra'n cynnal ein hannibyniaeth
- Dangos arweinyddiaeth a gwaith tîm effeithiol ar bob lefel
- Gwerthfawrogi pobl a'r cyfraniadau a wnânt
- annog cyfrifoldeb, menter ac arloesedd



Sut mae ein gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb

Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb yn barhaus trwy ein gwaith arolygu a chylch gwaith³, trwy dynnu sylw darparwyr at eu dyletswydd eu hunain i hyrwyddo cydraddoldeb (lle bo'n berthnasol).

Ymdrinnir ag agweddau ar gydraddoldeb a hawliau dynol ar draws y tri chwestiwn allweddol yn y Fframwaith Arolygu Cyffredin (FfAC).

Mae'r cwestiwn allweddol cyntaf yn canolbwyntio ar ddeilliannau ar gyfer dysgwyr. Mae hyn yn cwmpasu 'safonau' a 'lles' fel y dangosyddion ansawdd:

- O dan y dangosydd ansawdd safonau, mae arolygwyr yn ystyried perfformiad grwpiau gwahanol o ddysgwyr, yn cynnwys y rhai o grwpiau ethnig lleiafrifol, ffoaduriaid, ceiswyr lloches, sipsiwn, teithwyr a gweithwyr mudol.
- Mae'r dangosydd lles yn ei gwneud yn ofynnol i arolygwyr farnu'r materion hynny y mae'r darparwr yn dylanwadu rhywfaint arnynt, fel p'un a yw dysgwyr (yn cynnwys y rhai o wahanol grwpiau) yn meddu ar ddealltwriaeth gadarn o'r modd y gallant fod yn iach ac i ba raddau y maent yn teimlo'n ddiogel yn eu hamgylchedd dysgu.

Mae'r ail gwestiwn allweddol yn canolbwyntio ar ddarpariaeth ac mae'n cynnwys pedwar dangosydd ansawdd, y mae tri ohonynt yn cynnwys yr angen i ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth:

- Yn y dangosydd profiadau dysgu, bydd yr arolygydd yn edrych ar fodloni anghenion dysgwyr, cyflogwyr a chymunedau.
- Mae gofal, cymorth ac arweiniad yn edrych ar y ddarpariaeth ar gyfer iechyd a lles, gan gynnwys datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol ac effeithiolrwydd y ddarpariaeth y mae'r darparwr yn ei threfnu ar gyfer dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol.
- Mae'r amgylchedd dysgu yn ystyried agwedd y darparwr at ethos, cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae arolygwyr yn barnu pa mor dda y mae'r darparwr yn sefydlu ethos sy'n gynhwysol, yn ogystal â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth eraill. Byddant hefyd yn barnu pa mor dda mae'r darparwr yn hyrwyddo atal a chael gwared ar ymddygiad gormesol fel hiliaeth neu rywiaeth.

Mae'r trydydd cwestiwn allweddol yn delio ag arweinyddiaeth, ac mae un dangosydd ansawdd yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth:

- Imhlyg o fewn y dangosydd ansawdd, hunanarfarnu, gwranddo ar ddysgwyr a phobl eraill, mae angen ystyried yr effaith a gaiff arweinwyr a rheolwyr o ran bodloni anghenion disgyblion o'r grwpiau gwahanol

³ Mae'r cylch gwaith yn darparu arweiniad, wedi'i gymeradwyo gan y Gweinidog Addysg a Sgiliau, ar y cyngor y dylai'r Prif Arolygydd ei ddarparu ar gyfer Adran Addysg a Sgiliau (AdAS) Llywodraeth Cymru bob blwyddyn. Mae'n amlinellu'r blaenoriaethau a'r amcanion allweddol i helpu i lywio'r cynllunio strategol a gweithredol a wneir gan Estyn.

Mae ein canfyddiadau arolygu wedi eu cyhoeddi yn ein hadroddiadau arolygu, sydd ar gael ar ein gwefan.

Rydym yn darparu arweiniad manwl ar gyfer ein harolygwyr pan fyddant yn arfarnu meysydd addysg penodol, er enghraifft cydraddoldeb, hawliau dynol a Saesneg fel iaith ychwanegol. Gellir gweld ystod lawn yr arweiniad ar ein gwefan (dolen gyswllt i'r dudalen berthnasol).

Rydym hefyd yn llunio [arweiniad arfer orau](#) ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac mae enghreifftiau ohonynt yn cynnwys:

- [Croesawu teuluoedd o dramor](#)
- [Plant ag anableddau, rhieni a staff yn elwa yn sgil adnabod cyfleoedd datblygu](#)
- [Arfer orau – Mynd i'r afael ag effaith amddifadedd ar gyrhaeddiad disgyblion](#)
- [Cynorthwyo disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol](#)
- [Sylwch ar y bwlch \(ffocws ar leihau gwahaniaethau o ran cyrhaeddiad rhwng bechgyn a merched\)](#)
- [Cefnogi anghenion poblogaeth ysgol amrywiol](#)
- [Llwyddiant llythrennedd i fechgyn](#)
- [Bodloni anghenion plant ag awtistiaeth](#)

Mae'r llyfrgell lawn o [astudiaethau achos arfer orau](#) i'w gweld ar wefan Estyn.

Rydym hefyd yn gwirio polisiau darparwyr ar gyfer cynhwysiant ac arfer wrth-wahaniaethol ac yn eu trafod ac yn rhoi sylwadau arnynt os bydd angen.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CCHD) wedi llunio arweiniad anstatudol ar gyfer ysgolion a Sefydliadau AB ac AU. Rydym yn rhannu'r rhain gyda'n staff ar ein mewnwyd, ac fe geir manylion amdanynt isod:

- [Cwrs e-ddysgu ar gyfer athrawon](#)
- [Adnoddau addysg gynradd](#)
- [Adnoddau addysg uwchradd](#)
- [Arweiniad i Ddarparwr Addysg Uwch](#)
- [Darparwyr addysg: Arweiniad i ysgolion](#)
- [Rhaqor o ffynonellau gwybodaeth](#)

Fframwaith arolygu yn y dyfodol

Rydym wrthi'n adolygu ein trefniadau arolygu trwy brosiect y Fframwaith Arolygu Newydd (FfAN). Wrth ymgynghori ar y cynigion hyn, fe wnaethom gynnwys defnyddio ymchwilwyr allanol i gynnwys safbwyntiau grwpiau sy'n anodd eu cyrraedd fel y rhai o gefndiroedd ethnig lleiafrifol (gweler Atodiad B i gael rhestr o'r grwpiau y cysylltwyd â nhw). Fe wnaeth y fanyleb ar gyfer yr astudiaeth ddiffinio grŵp sy'n anodd ei gyrraedd fel unrhyw grŵp neu ran o'r gymuned y mae'n anodd mynd ato/ati am unrhyw reswm, er enghraifft:

- Anhygyrchedd corfforol (e.e. anabledd, pobl hŷn neu fregus)
- Iaith (e.e. mewnfudwyr cenhedlaeth gyntaf i'r DU)
- Canfyddiadau a thraddodiadau diwylliannol (e.e. pobl ifanc dan anfantais)
- Disgwyliadau cymdeithasol (e.e. plant a phobl ifanc nad ydynt yn aml yn cael eu hystyried yn briodol ymgysylltu â nhw, ac nad ydynt yn aml yn disgwyl cael eu cymryd o ddifrif).

Mae Estyn yn amlinellu saith grŵp penodol fel y ffocws ar gyfer yr ymgynghoriad:

- 1 Mewnfudwyr – yn enwedig os yw eu gwybodaeth am Saesneg yn gyfyngedig
- 2 Pobl ag anableddau corfforol
- 3 Pobl â namau ar y golwg neu'r clyw
- 4 Pobl ag anawsterau dysgu
- 5 Pobl â phroblemau iechyd meddwl
- 6 Teithwyr
- 7 Cymunedau gwledig/ynysig iawn

Bydd y cynigion drafft ar gyfer y trefniadau arolygu newydd yn ystyried safbwyntiau'r grwpiau hyn ar y cyd â'r safbwyntiau a fynegwyd yn y prif ymgynghoriad. Bydd trefniadau arolygu newydd yn mynd trwy broses o arbrofi ac ymgynghori ymhellach â rhanddeliaid cyn eu cwblhau.

Adroddiadau cylch gwaith

Byddwn yn parhau i gasglu gwybodaeth ac yn adrodd ar faterion cydraddoldeb yn ein gwaith cylch gwaith sy'n cwmpasu amrywiaeth o themâu. Yn ein hadroddiadau cylch gwaith, rydym yn gwneud argymhellion ar gyfer awdurdodau lleol, darparwyr addysg a hyfforddiant, Llywodraeth Cymru ac asiantaethau eraill fel y bo'n briodol. Mae'r argymhellion hyn yn cynnwys camau sydd â'r nod o wella mynediad a darpariaeth gyfartal, ac mewn rhai achosion, darperir deunyddiau hyfforddi.

Yn y pedair blynedd ddiwethaf, mae'r arolygon cylch gwaith canlynol wedi arwain at adroddiadau sy'n delio â materion yn ymwneud â chydraddoldeb:

- [Chwalu rhwystrau rhag prentisiaethau – Hydref 2015](#)
- [Rhwystrau rhag prentisiaethau – Tachwedd 2014](#)
- [Gweithredu ar fwlio – Mehefin 2014](#)
- [Amddifadedd disgyblion – Mai 2014](#)
- [Gweithio Gyda'n Gilydd i Fynd i'r Afael ag Effaith Tlodi ar Gyflawniad Addysgol – Rhagfyr 2013](#)
- [Gweithio Gyda'n Gilydd i Fynd i'r Afael ag Effaith Tlodi ar Gyflawniad Addysgol – deunydd hyfforddi – Rhagfyr 2013](#)
- [Addysg grefyddol mewn ysgolion uwchradd – Mehefin 2013](#)
- [Addysg grefyddol mewn ysgolion uwchradd – deunyddiau hyfforddi – Mehefin 2013](#)

Mae'r adroddiadau llawn ar gael ar ein gwefan a gellir eu darllen trwy ddilyn y dolenni cyswllt uchod a'r llyfrgell lawn o [waith cylch gwaith](#) a welir ar wefan Estyn. Byddwn yn parhau i roi crynodeb o ganfyddiadau gwaith cylch gwaith pob blwyddyn yn Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru sydd ar gael ar ein gwefan.

Byddwn yn parhau i annog mwy o bobl i ddarllen ein hadroddiadau trwy roi cyhoeddusrwydd iddynt yn y cyfryngau. Rydym hefyd yn gwneud yr adroddiadau eu hunain yn fwy hygyrch trwy gyflwyno mwy o wybodaeth ar ffurf graffiau a gwneud ein hadroddiadau'n fwy darllenadwy. Byddwn yn parhau i edrych ar y modd y gallwn gyrraedd cynulleidfa ehangach trwy gydol oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

Swyddogion arweiniol

Yn ein strwythur rheoli, mae gennym rolau swyddog/arolygydd arweiniol i sefydlu dealltwriaeth a rheolaeth arbenigol dros agweddau ar weithgareddau arolygu a pholisi corfforaethol Estyn. Mae'r rolau yn rhai trawsbynciol o ran eu natur ac yn ymdrin â phob agwedd ar ddarparu gwasanaeth a'n gweithrediadau busnes mewnol ein hunain. O ran y cynllun hwn, mae gennym ddwy rôl, sef: Arolygydd Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a Swyddog Arweiniol ar gyfer Amrywiaeth a Chydraddoldeb (polisi corfforaethol).

Yn 2014, cadwodd Estyn achrediad Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP) – Aur. Dylid tynnu sylw yn benodol yma at y cyfeiriad yn yr adroddiad BmP at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth – “Unigolyn arweiniol dynodedig ar gydraddoldeb ac amrywiaeth sydd â'r cylch gwaith i wneud yn siŵr fod Estyn yn cyflawni ei holl rwymedigaethau cyfreithiol, a'i fod yn arwain ar arferion sy'n dangos ei ymrwymiad i fynediad cyfartal at ddysgu a datblygiad”. Mae hyn yn cyfeirio at y swyddog arweiniol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth sydd â chyfrifoldeb corfforaethol mewnol yn y sefydliad. Caiff y chyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â'r ddwy rôl eu disgrifio isod.

Arolygydd Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rôl

Mae'r Arolygydd Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CHD) yn rhoi arweinyddiaeth i arolygwyr Estyn a chynghor i swyddogion Llywodraeth Cymru (Adran Addysg a Sgiliau) ar faterion cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws y sectorau addysg a hyfforddiant amrywiol.

Cyfrifoldebau

- Dadansoddi a dehongli data perfformiad ac adroddiadau arolygu yn genedlaethol, yn cynnwys cyfrannu at Adroddiad Blynyddol PAEM ac adroddiadau thematig cylchol
- Nodi a chyfleu arfer orau wrth fynd i'r afael â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cymdeithasol, yn cynnwys cyflwyno mewn digwyddiadau
- Cysylltu â'r CCHD, Cydlynwyr Rhanbarthol, Awdurdodau Lleol ac arolygwyr cyswllt ôl-16, arolygwyr arweiniol y sector, cyrff arolygiaeth, archwilio a rheoleiddio eraill
- Cyswllt â'r Swyddog Arweiniol corfforaethol ar gyfer Amrywiaeth a Chydraddoldeb
- Cynnig syniadau ar gyfer astudiaethau ac adroddiadau thematig, a chyfrannu atynt
- Cysylltu â swyddogion yr Adran Addysg a Sgiliau a phobl eraill, yn arbennig

ynglŷn ag ymateb i ymholiadau trwy baratoi ymateb drafft, y mae'n rhaid i Gyfarwyddwr Cynorthwyol neu Gyfarwyddwr Strategol ei gymeradwyo cyn ei anfon.

- Darparu ffynhonnell ganolog o wybodaeth arbenigol ac arbenigedd yn Estyn a rhoi cyngor i Lywodraeth Cymru ar y canlynol:
 - materion cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn addysg a hyfforddiant ar lefel genedlaethol
 - datblygiadau o ran polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn addysg a hyfforddiant
 - enghreifftiau o arfer orau
- Defnyddio system SharePoint Estyn ar gyfer rheoli cofnodion i gynnal crynodeb statws parhaus ac arfarniad diwedd blwyddyn o faterion perthnasol, yn cynnwys cofnodion o ddarpariaeth arfer orau, lle bo'n briodol

Swyddog Arweiniol ar gyfer Amrywiaeth a Chydraddoldeb (Corfforaethol)

Rôl

Mae'r Swyddog Arweiniol ar gyfer Amrywiaeth a Chydraddoldeb yn rhoi arweinyddiaeth a chynghor i staff ar faterion amrywiaeth a chydraddoldeb, yn cynnwys hawliau dynol, gyda ffocws mewnol ar y goblygiadau i weithrediadau Estyn fel cyflogwr a chorff corfforaethol.

Cyfrifoldebau

- Rhoi cyngor polisi i staff Estyn ar faterion yn ymwneud ag amrywiaeth a chydraddoldeb, yn cynnwys hawliau dynol fel y maent yn effeithio ar Estyn fel cyflogwr
- Cynghori ar, a chynorthwyo â chwblhau Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb
- Darparu gwybodaeth arbenigol ac arbenigedd ar faterion perthnasol
- Sicrhau bod Estyn yn cydymffurfio â deddfwriaeth Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant Cymdeithasol a deddfwriaeth hawliau dynol
- Adrodd ar berfformiad Estyn mewn perthynas ag Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant Cymdeithasol a hawliau dynol
- Cysylltu â swyddogion Llywodraeth Cymru a phobl eraill, yn arbennig yn glŷn ag ymateb i ymholiadau trwy baratoi ymateb drafft, y mae'n rhaid i Gyfarwyddwr Cynorthwyol neu Gyfarwyddwr Strategol ei gymeradwyo cyn ei anfon
- Defnyddio system SharePoint Estyn ar gyfer rheoli cofnodion, cynnal crynodeb statws parhaus ac arfarniad diwedd blwyddyn o faterion perthnasol

Nod ac amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol Estyn

Ein nod cydraddoldeb strategol yw parhau i brif ffrydio cydraddoldeb a hawliau dynol ym mhob agwedd ar ein gwaith trwy nodi'r camau allweddol y mae angen i ni eu cymryd ar draws yr holl swyddogaethau, polisïau ac arferion perthnasol.

Trwy ymgynghori â staff, undebau llafur a rhanddeiliaid, rydym wedi datblygu'r amcanion cydraddoldeb canlynol, sy'n ymgorffori'r dyletswyddau (nodau) cydraddoldeb o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Dyma'r amcanion:

- cael gwared ar wahaniaethu ac aflonyddwch a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol ar draws Estyn
- meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu
- gwella cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol, yn cynnwys
 - y rhai sy'n gweithio i Estyn
 - y rhai a allai ddarparu gwasanaethau neu nwyddau ar gyfer Estyn o dan drefniadau caffael
 - y rhai sy'n cael addysg a hyfforddiant gan y darparwyr hynny rydym yn eu harolygu
- sicrhau bod cyfle cyfartal yn parhau i gael ei ymgorffori yn ein prosesau recriwtio a dethol
- sicrhau bod ein prosesau ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol, ac yn unol â'r ymrwymiad hwn, bod ein holl gontractau yn gofyn am gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol
- trwy ein harolygiadau a'n gwaith arolwg, hyrwyddo cydraddoldeb a nodi arfer dda a lledaenu'r arfer dda honno ar draws y sectorau addysg perthnasol
- gofyn am adborth yn rheolaidd ar ein gweithredoedd a gynlluniwyd ac a gyflawnwyd, i fodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb
- gwella'r modd yr ydym yn mesur p'un a ydym, neu i ba raddau yr ydym, yn bodloni ein hamcanion cydraddoldeb a defnyddio'r wybodaeth hon i lywio ein gwaith yn y dyfodol

O dan ddyletswyddau penodol y Ddeddf Cydraddoldeb, rydym yn cyhoeddi amcan ar gyfer pob nodwedd warchoddedig neu'n cyhoeddi rhesymau dros beidio â gwneud hynny. Mae'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb yn ymwneud â'r holl nodweddion gwarchoddedig, ac yn ein Cynllun Gweithredu, rydym yn dangos pa gamau penodol (o dan bob amcan) sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig penodol.

Ffocws ein cynllun gweithredu

Mae Atodiad A yng Nghynllun Gweithredu Estyn yn rhestru'r camau hynny yr ydym wedi'u nodi'n rhai y byddwn yn eu cymryd i helpu i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Mae'n parhau i ddarparu'r fframwaith ar gyfer integreiddio cydraddoldeb ym musnes craidd Estyn trwy asesu effaith, monitro, a rhoi camau allweddol eraill ar waith i wneud newidiadau.

Mae'r Cynllun Gweithredu hefyd yn amlinellu'r camau ymarferol y byddwn yn eu cymryd i fynd i'r afael â meysydd y mae ein gwybodaeth amdanynt yn gyfyngedig er mwyn i ni allu asesu ein perfformiad ar gydraddoldeb yn effeithiol. Mae'r holl gamau wedi'u cyfyngu gan amser ac mae meini prawf mesur ynghlwm wrthynt.

Byddwn yn canolbwyntio ar y canlynol:

- ymgynghori â staff ar faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, gan drafod syniadau ar gyfer codi ymwybyddiaeth a sicrhau cydraddoldeb ar draws ein prosesau
- adolygu ein harfer arolygu a'n gwaith cyngor trwy brosiect y Fframwaith Arolygu Newydd mewn perthynas â dyletswyddau cyffredinol a phenodol Deddf Cydraddoldeb 2010
- adolygu ein dulliau cyfathrebu i wella'r ffordd y gall pobl fanteisio ar ein gwasanaethau a chael gwybodaeth
- parhau i weithio gyda nifer o grwpiau i ddatblygu a chyflwyno hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer staff Estyn a'r rhai sy'n gweithio i ni
- sicrhau bod safbwyntiau grwpiau gwarchoddedig o bobl yn cael eu hystyried wrth roi'r Cynllun Gweithredu ar waith, a'i adolygu trwy gynnwys unrhyw adborth rydym wedi'i gael
- annog pob un o'r staff, contractwyr, partneriaid a'r rhai rydym yn eu harolygu i fod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau cydraddoldeb unigol a sefydliadol
- cynnwys grwpiau a sefydliadau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb wrth weithredu ac arfarnu'r agweddau amrywiol ar ein Cynllun Gweithredu (fel cyfrannu at asesiadau effaith a chasglu tystiolaeth yn y dyfodol) trwy gysylltu â chynrychiolwyr o'r sefydliadau hyn

Ymglymu ac ymgynghori

Rydym wedi ymrwymo i roi pob cyfle i bawb sydd â diddordeb yn ein gwaith, beth bynnag yw eu cefndir neu'u nodweddion personol:

- roi sylwadau ar y modd y caiff ein gwasanaethau a'n harferion cyflogaeth eu darparu
- cynorthwyo mewn nodi a blaenoriaethu mentrau i hyrwyddo cydraddoldeb
- cyfrannu at ddatblygu a rhoi ein Hamcanion a'n Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ar waith

Rydym yn cydnabod bod cysylltiad staff, ein hundebau llafur, rhanddeiliaid a sefydliadau cydraddoldeb yn hanfodol ar gyfer datblygu a chyflawni amcanion, ac felly, bydd eu hymglymiad yn weithgarwch parhaus.

Trwy gydol y flwyddyn, byddwn yn parhau i ddefnyddio ein cylchlythyr staff mewnol, "Eich Estyn", i godi ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Trwy wneud hyn, ein nod yw:

- ymgysylltu â staff a'u hysbrydoli ynglŷn â chydraddoldeb
- codi ymwybyddiaeth ymhlith staff am y newidiadau i ddeddfwriaeth sy'n llywodraethu materion cydraddoldeb ac archwilio'r modd y maent yn effeithio arnynt yn bersonol ac yn broffesiynol

Trwy ein Fforymau Rhanddeiliaid, digwyddiadau, rhwydweithiau cymdeithasol a'n gwefan, byddwn yn parhau i gasglu data a fydd yn helpu i ni wella'r ffordd rydym yn gweithio gyda phartneriaid i ddarparu gwasanaeth arolygu a allai fodloni anghenion dinasyddion yn eu cymunedau lleol yn well. Rydym wedi gweithio â nifer o grwpiau a sefydliadau allanol yn y gorffennol i gyflwyno gofynion deddfwriaeth yn gysylltiedig â chydraddoldeb yn ein hyfforddiant a'n harfer. Pan gawn gyfle, byddwn yn parhau i ymgysylltu â grwpiau sy'n hyrwyddo nodweddion gwarchoddedig penodol (gweler Atodiad B) i sicrhau bod eu safbwyntiau'n cael eu clywed pan fydd y mater yn effeithio arnynt nhw yn benodol.

Monitro a chasglu tystiolaeth

Yn Estyn, byddwn yn parhau i sicrhau bod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn eitem reolaidd ar yr agenda i'w thrafod yng nghyfarfodydd ein Grŵp Ymgysylltu â Chyflogeion, ein Grŵp Cyflwyno Gwasanaeth a'n Bwrdd Gweithredol, lle bo'n briodol. Bydd hyn yn sicrhau mai Cydraddoldeb ac Amrywiaeth sydd wrth wraidd y trafodaethau a'r penderfyniadau a wneir yn Estyn.

Byddwn yn defnyddio mecanweithiau presennol ar gyfer casglu gwybodaeth, gan eu haddasu yn ôl yr angen, ac yn chwilio am gyfleoedd i ymestyn y wybodaeth sydd ar gael i ni. Bydd hyn yn ein galluogi i gael a monitro'r data perthnasol i bennu effaith ein swyddogaethau, ein polisiâu a'n harferion ar wahanol grwpiau o fewn yr ystod o nodweddion a ddiogelir, ac yn arbennig i ba raddau:

- y maent yn hyrwyddo cydraddoldeb
- y mae'r gwasanaethau rydym yn eu darparu a'r swyddogaethau rydym yn eu cyflawni yn ystyried gwahanol anghenion pobl o bob nodwedd warchoddedig.

Cwynion

Mae gennym bolisiau a gweithdrefnau achwyn, disgyblu a chwythu'r chwiban ar waith. Mae'r rhain yn diogelu cyflogeion sydd am roi gwybod am bryderon ynghylch camweddau, ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol yn y gweithle heb ofni cael eu herlid o ganlyniad.

Ymdrinnir â chwynion am gydraddoldeb gan y cyhoedd trwy ein gweithdrefn Gwyno; mae copi o'n Polisi Cwyno wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan. Rydym yn cymryd pob cwyn o ddifrif ac ni fyddwn yn goddef unrhyw fath o ymddygiad gwahaniaethol.

Os ydych yn pryderu am unrhyw agwedd ar ein gwaith a'ch bod yn ansicr ynghylch gyda phwy i gysylltu ynglŷn â hyn, ffoniwch neu anfonwch y gŵyn at ein Swyddog Cwynion yn y cyfeiriad canlynol:

Robert Gairey
Y Rheolwr Adborth a Chwynion
Estyn
Llys Angor
Heol Keen
Caerdydd
CF24 5JW
Ffôn: 029 2044 6309 Ffacs: 029 2044 6448
E-bost: adborth@estyn.gov.uk

Adrodd ar faterion cydraddoldeb

Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru sy'n cadw'r cyfrifoldeb cyffredinol am y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae Bwrdd Gweithredol Estyn wedi cymeradwyo'r Cynllun Strategol a bydd yn cael adroddiadau cynnydd rheolaidd yn erbyn y Cynllun Gweithredu gan ein Swyddog Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Bydd Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys crynodeb o'r camau rydym wedi'u cymryd i gyflawni ein cynllun gweithredu, canlyniadau'r wybodaeth a gasglwyd gennym a beth rydym wedi'i wneud â'r wybodaeth a gasglwyd. Byddwn yn cyhoeddi'r adroddiad hwn ar ein gwefan.

[Adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2014-2015](#)

Rhagor o wybodaeth

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn ddogfen gyhoeddus sydd ar gael yn Gymraeg a Saesneg. Byddwn hefyd yn ystyried cyfieithu'r cynllun i ieithoedd a/neu fformatau eraill ar gais.

Os oes gennych unrhyw sylwadau ar y ddogfen strategaeth hon, ein hamcanion cydraddoldeb neu'n cynllun gweithredu, cysylltwch â'n Swyddog Arweiniol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Lisa Guildford ar 029 2044 6420.

Os hoffech unrhyw wybodaeth ychwanegol am Estyn, cysylltwch â ni:
[ymholiadau@estyn.llyw.cymru](mailto:yholiadau@estyn.llyw.cymru)

Gellir cael rhagor o wybodaeth am Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r modd y mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i gyrrff rhestredig, yn cynnwys Estyn, trwy ddilyn y dolenni cyswllt isod:

[Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

[Dyletswyddau Penodol a Chyrff Rhestredig yng Nghymru](#)

Atodiad A

Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Cynllun Gweithredu

Amcan 1: Sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol a chael gwared ar wahaniaethu ac aflonyddwch yn cael eu hymgorffori a'u hamlygu ar draws Estyn

Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.1	Cynnal arolwg o bob un o'r staff i gael barn ar y modd y mae Estyn yn delio yn gorfforaethol â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, a pha gamau pellach y gellid eu cymryd i godi ymwybyddiaeth neu wella prosesau a pholisi.	Medi 2017	Nifer yr holiaduron a lenwyd a'r farn a gyflwynwyd	Pob un
1.2	Bydd pob un o'r staff yn cael hyfforddiant ar fanylion ymarferol Deddf Cydraddoldeb 2010, gan sicrhau eu bod yn gallu dadansoddi'r effeithiau ar benderfyniadau a pholisïau ar gydraddoldeb ac yn gweithredu yn unol â gwerthoedd Estyn.	Parhaus	Staff yn cwblhau hyfforddiant, staff yn gallu cynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb	Pob un
1.3	Mae'r rhaglen ymsefydlu staff yn ymgorffori cyflwyniad i'r Ddeddf Cydraddoldeb.	Parhaus	Cyflawni hynny ar gyfer 100% o ddechreuwyd newydd	Pob un
1.4	Creu cyfleoedd i drafod a dadlau ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth a rhannu arfer orau. Archwilio cyfleoedd ar gyfer hyrwyddo digwyddiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth, e.e. diwrnodau cenedlaethol.	Parhaus	Nifer y digwyddiadau yr ymdriniwyd â nhw, nifer y grwpiau nodweddion gwarchoddedig yr ymdriniwyd â nhw ac adborth gan staff	Pob un
1.5	Adolygu a diweddarau Polisi Cyfle Cyfartal Estyn. Mae pob un o'n cyflogeion a phobl eraill sy'n gwneud gwaith ar ein rhan yn rhannu cyfrifoldeb am sicrhau bod ein Polisi Cyfle Cyfartal yn cael ei hyrwyddo a'i roi ar waith yn deg, yn gyson ac yn effeithiol.	Rhagfyr 2018	Diweddarau a chyflwyno'r polisi	Pob un

Cynllun Strategol Estyn
Mawrth 2016

Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.6	Adolygu'r broses o gynnal Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn unol â syniadau cyfoes a chyhoeddi canllawiau newydd a darparu hyfforddiant ar gyfer staff lle bo'n briodol.	Mawrth 2018	Arweiniad AEC newydd ar waith a hyfforddiant wedi'i gyflwyno i staff	
1.7	Adolygu'r holl Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd ar swyddogaethau, polisïau ac arferion newydd neu ddiwygiedig, i sicrhau eu bod yn cwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig ac yn cael eu cymhwyso'n gyson.	Rhagfyr 2016	Adolygu'r holl Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb erbyn Rhagfyr 2016	Pob un
1.8	Adolygu'r arweiniad ar gydraddoldeb a roddwyd i'r rhai sy'n gweithio fel arolygwyr ychwanegol, arolygwyr lleyg ac arolygwyr cymheiriaid i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn addas at ei ddiben. Bydd hyn yn cael ei ystyried ochr yn ochr â'r Fframwaith Arolygu Newydd.	Medi 2017	Newidiadau i'r rhaglen hyfforddi	Pob un
1.9	Cynnal Archwiliad Cyflogau Cyfartal bob dwy flynedd a mynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n codi o hyn. Rydym eisoes yn defnyddio cynllun arfarnu swyddi systematig sy'n ymgorffori cyflogau cyfartal. Rydym yn ymgynghori ag undebau llafur ar faterion cyflogau ac amodau gwasanaeth a byddwn yn cynnwys materion cyflogau cyfartal (anghydraddoldeb cyflog uniongyrchol neu anuniongyrchol) o fewn cwmpas ein rhaglen archwiliadau mewnol.	Mawrth 2017 Parhaus	Adroddiad archwilio Dim heriau o ran cyflogau cyfartal gan staff neu gyrff rheoleiddio	Pob un

Cynllun Strategol Estyn
Mawrth 2016

1.10	Gwneud dulliau cyfathrebu ac adroddiadau'n fwy hygyrch i gynulleidfa ehangach ac yn haws eu deall. Bydd hyn yn cynnwys arfarniad parhaus o ddefnydd o'n gwefan (mae'r wefan wedi cael ei dosbarthu'n ddwy radd A ar hyn o bryd o ran ei hygyrchedd).	Medi 2016	Adborth cadarnhaol o arolygon	Pob un
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.11	Rhoi'r newidiadau gofynnol ar waith o ganfyddiadau'r archwiliad hygyrchedd a gynhaliwyd yn Hydref 2015 i sicrhau bod dulliau cyfathrebu ac adroddiadau Estyn yn cydymffurfio ag arweiniad deddfwriaethol ar fynediad.	Medi 2016	Canlyniadau o archwiliad hygyrchedd dilynol	
1.12	Adolygu'r Polisi Cyfle Cyfartal i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn addas at ei ddiben ac yn gyfoes o ran arfer dda.	Rhagfyr 2018		
Amcan 2: Meithrin cysylltiadau da rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
2.1	Rhoi cyhoeddusrwydd i wybodaeth ddefnyddiol (ar ein mewnwydd) a hyrwyddo digwyddiadau sy'n ymwneud â grwpiau nodwedd warchoddedig amrywiol.	Parhaus	Cofnod o weithgarwch a nifer y bobl sy'n gweld gwybodaeth	Pob un
2.2	Bydd Estyn yn hyrwyddo cyfle cyfartal trwy gyhoeddiadau ar Sharepoint, hysbysfyrddau a thrwy gylchlythyr Estyn, e.e. erthygl wadd gan sefydliad allanol sy'n gyfrifol am gyfle cyfartal.	Parhaus	Nifer y bobl sy'n troi at y rhan honno o'r safle	Pob un

2.3	Parhau i ddatblygu'r cysylltiadau rhwng staff Estyn a rhwydweithiau nodweddion gwarchoddedig Llywodraeth Cymru i roi cyfleoedd i staff Estyn gymryd rhan yn y grwpiau hyn, gan godi ymwybyddiaeth a darparu cymorth.	Parhaus	Nifer y bobl sy'n troi at y rhan honno o'r safle	Pob un
Amcan 3: Gwella cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt yn eu rhannu				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.1	Ystyried p'un a ddylid gofyn am achrediad allanol ffurfiol am ein harfer o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ac asesu'r manteision a'r anfanteision i Estyn.	Mawrth 2017	Penderfynu p'un a ddylid bwrw ymlaen ag achredu	Pob un
3.2	Byddwn yn parhau i fonitro amrywiaeth ein gweithlu trwy ein holiadur monitro a byddwn yn rhoi ystyriaeth i ba mor aml y caiff ei gynnal. Bydd y data yn gwbl ddibynnol ar staff yn datgan y wybodaeth hon yn wirfoddol. Byddwn yn parhau i adrodd yn flynyddol ar hil, anabledd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, credoau crefyddol, oedran y canlynol: <ul style="list-style-type: none"> a ymgeiswyr (llwyddiannus ac aflwyddiannus) am swyddi yn Estyn b cyflogeion mewn swydd c rhai sy'n gwneud cais am gyfleoedd i hyfforddi <p>Lle mae'r wybodaeth hon ar gael. Caiff canlyniadau monitro o'r fath eu cyhoeddi yn ein Hadolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.</p>	Parhaus	Coladu'r ystadegau perthnasol, gan alluogi i ni roi'r Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol at ei gilydd	Pob un

Cynllun Strategol Estyn
Mawrth 2016

3.3	Byddwn yn parhau i weithredu ein Polisi Gweithio Hyblyg sy'n cynnig ystod eang o ddewisiadau gweithio, e.e. cynnig hyblygrwydd i gynorthwyo ag ymdrin ag ymrwymiadau teuluol.	Parhaus	Staff yn gweithio'n hyblyg	Rhyw Beichiogrwydd a Mamolaeth Anabledd
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.4	Adolygu polisi sy'n ystyriol o deuluoedd Estyn i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn gyfoes ac yn addas at ei ddiben. Rydym yn cynnig buddion mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu gwell a byddwn yn parhau i gynnig darpariaethau o'r fath ym Mholisi sy'n ystyriol o deuluoedd Estyn.	Mawrth 2017	Bodddhad staff â'r amgylchedd gweithio fel y dangosir yn yr arolwg staff blynyddol	Rhyw Beichiogrwydd a Mamolaeth
3.5	Parhau i gynnig asesiadau ac addasiadau yn y gweithle i staff er mwyn gwella hygyrchedd ein harfer waith a'n swyddfeydd.	Parhaus	Bodddhad staff â'r amgylchedd gweithio fel y dangosir yn yr arolwg staff blynyddol	Anabledd
3.6	Parhau i asesu cyfleusterau a rheoli digwyddiadau allanol i sicrhau eu bod yn hygyrch i'r holl nodweddion gwarchoddedig.	Parhaus	Arfarnu ffurflenni adborth digwyddiadau	Pob un
3.7	Parhau i gynnig holiaduron dysgwyr/rhieni yn eu dewis iaith gan sicrhau ein bod yn cyfathrebu â phobl yn yr iaith briodol. Bydd monitro niferoedd pob math a ddefnyddir yn helpu i nodi llwyddiant y gweithredu hwn.	Parhaus	Defnyddio gwahanol ffurfiau iaith yn erbyn tuedd y boblogaeth	Pob un

Amcan 4: Sicrhau bod cyfle cyfartal yn cael ei ymgorffori yn ein prosesau recriwtio a dethol				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
4.1	Sicrhau bod aelodau'r panel recriwtio wedi cael hyfforddiant cydraddoldeb a rhoi ystyriaeth briodol i gyfansoddiad y panel mewn perthynas â'r ymarfer recriwtio.	Parhaus	Cyflawni 100% Ni chodwyd unrhyw faterion yn yr Archwiliad blynyddol o Gydymffurfiaeth Recriwtio o'n gweithdrefnau recriwtio a dethol a wnaed gan Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil	Pob un
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
4.2	Parhau i ddefnyddio'r symbol 'dau dic' 'cadarnhaol ynghylch pobl anabl' i ddangos ein hymrwymiad i gefnogi staff anabl. Bydd ymgeiswyr ag anableddau sy'n gwneud cais o dan y cynllun, ac sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd a hysbysebwr, yn cael cynnig sicrwydd o gyfwelliad. Yn ogystal, bydd addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud yn y cyfwelliad a/neu'r canolfannau asesu.	Parhaus	Casglu a chyhoeddi'r ystadegau perthnasol ar gyfer canran yr ymgeiswyr anabl ym mhob cyfnod o'r broses ddethol	Anabledd
4.3	Parhau i ofyn i bawb sy'n gwneud cais am swydd lenwi ein ffurflen monitro cyfle cyfartal. Fel cyflogwr bach, byddwn yn ystyried unrhyw bryderon ynghylch preifatrwydd wrth gasglu gwybodaeth a dadansoddi a chyhoeddi ystadegau.	Parhaus	Casglu a chyhoeddi'r ystadegau perthnasol	Pob un

	<p>Byddwn yn parhau i fonitro a dadansoddi gwybodaeth am recriwtio, ymchwilio i resymau am unrhyw ddeilliannau gwahaniaethol, a chymryd camau adferol, lle bo'n briodol, i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu a'n bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal.</p> <p>Nid yw'r dadansoddiad o'r canlyniadau wedi nodi unrhyw feysydd arwyddocaol i'w gwella hyd yn hyn. Mae'r wybodaeth hon wedi'i chyhoeddi yn yr Adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2014-2015 sydd ar gael ar y wefan.</p>			
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
4.4	<p>Yn ogystal â hysbysebu swyddi gwag ar wefan recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, yn y wasg genedlaethol ac mewn cyhoeddiadau penodol eraill ar gyfer swyddi, byddwn yn parhau i sicrhau bod ein hysbysebion yn cyrraedd cynulleidfa eang gan ymdrin â'r holl grwpiau nodwedd warchoddedig trwy gylchredeg ein swyddi gwag i'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Race Equality First • Anabledd Cymru • Cyngor Cydraddoldeb Hiliol y Cymoedd • Cyngor Cydraddoldeb Hiliol De Ddwyrain Cymru • Cyngor Cydraddoldeb Hiliol Bae Abertawe • Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd 	Parhaus	Hysbysebu priodol a chasglu a chyhoeddi'r ystadegau perthnasol ar gyfer canran yr ymgeiswyr yn ôl nodwedd warchoddedig ym mhob cam o'r broses ddethol	Pob un

	<p>Cymru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rhwydwaith Menywod Ethnig Lleiafrifol • Cwmni Cydweithredol ar gyfer Gweithwyr Anabl <p>Byddwn yn parhau i fonitro ble rydym yn hysbysebu i sicrhau ein bod yn dilyn hynt a helynt unrhyw newidiadau a wneir bob amser.</p>			
4.5	<p>Bydd disgrifiadau swyddi a hysbysebion swyddi yn parhau i gael eu monitro i sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu o ran oedran. Nid yw ffurflenni cais yn gofyn i ymgeiswyr ddatgan eu hoedran.</p> <p>Gwneir penodiadau trwy gystadleuaeth agored gan ddewis ar sail asesiad yn erbyn cymwyseddau'r swydd, heb ystyried unrhyw nodweddion personol.</p> <p>Nid oes gan Estyn unrhyw oedran ymddeol penodol a gall staff gael eu pensiwn gwasanaeth sifil o'r oedran pensiwn a nodir yn y cynllun perthnasol. O dan Bolisi Gweithio Hyblyg Estyn, gall staff wneud cais i gael eu pensiwn a gweithio rhan-amser (caiff penderfyniadau i ganiatáu gweithio'n rhan-amser eu hasesu yn erbyn meini prawf ar angen busnes).</p>	Parhaus	Bod pob ffurflen gais yn cydymffurfio â'r gofynion hyn	Oedran

Amcan 5: Sicrhau bod ein prosesau ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
5.1	Adolygu a diweddarau ein gweithdrefnau caffael yn rheolaidd i sicrhau bod ein Telerau ac Amodau Contract yn ei gwneud yn ofynnol i gontractwyr ddatgan eu bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r arweiniad sydd ar gael ar hyn o bryd yn datgan bod yn rhaid i bob contractwr sy'n ymgysylltu ag Estyn weithredu yn unol â'r polisiau (yn cynnwys unrhyw bolisiau gwahaniaethu hiliol a chyfle cyfartal), rheolau, gweithdrefnau, a safonau ansawdd y Cleient fel y cânt eu diwygio o bryd i'w gilydd.	Medi 2017	Mae gan bob contractwr dan sylw Ddatganiad Cydraddoldeb sy'n cydymffurfio, ac maent yn cytuno i gydymffurfio â rheolau a gweithdrefnau Estyn sy'n ymwneud â chydraddoldeb	Pob un
5.2	Datblygu ein presenoldeb cydraddoldeb ymhellach wrth gaffael nwyddau a gwasanaethau trwy ddefnyddio arfer orau sy'n amlwg mewn sefydliadau eraill. Bydd caffael trwy fframweithiau a phortholion a gynhelir gan y Llywodraeth yn sicrhau ein bod yn manteisio ar brotocolau sector cyhoeddus cytûn wrth gymhwyso cydraddoldeb i'r broses gontractio.	Parhaus	Defnyddio Fframweithiau Gwerth Cymru/y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a Gwasanaethau Masnachol y Goron i gaffael gwasanaethau	All Pob un

Amcan 6: Trwy ein harolygiadau a'n gwaith arolwg, hyrwyddo cydraddoldeb a nodi arfer dda a lledaenu'r arfer dda honno ar draws y sectorau addysg perthnasol				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
6.1	Casglu enghreifftiau o arfer orau gan y darparwyr hynny yr ydym yn eu harolygu a'u rhannu'n gyhoeddus ar ein gwefan.	Parhaus	Mae adroddiadau arolygu yn adlewyrchu'r prosesau a sefydlwyd mewn sefydliadau i sicrhau cydraddoldeb	Pob un
6.2	Gweithio gydag arolygiaethau eraill i sicrhau ein bod yn ymwybodol o'u gweithdrefnau ar gyfer sicrhau cydraddoldeb a gwneud cais i Estyn lle bo'n briodol. Yn yr un modd, eu bod yn ymwybodol o'n rhai ni a'n bod yn eu helpu i ddefnyddio ein prosesau yn eu gweithle os yw'n briodol.	Parhaus	Rhannu nifer o syniadau rhwng y cyrff	Pob un
Amcan 7: Gofyn am adborth yn rheolaidd ar ein gweithredoedd a gynlluniwyd ac a gyflawnwyd, i fodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llwyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
7.1	Datblygu prosesau ymhellach i sicrhau ymglymiad ac ymgynghori â rhanddeiliaid. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn magu hyder yn ein gwasanaethau ac yn gwella datblygiad polisi trwy ymgynghori effeithiol sy'n ennyn diddordeb ein staff a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau neu sydd â diddordeb yn ein gwaith. Mae ein trefniadau arolygu yn rhoi pwyslais ar wrando ar ddysgwyr, sy'n golygu y byddwn yn canolbwyntio ar brofiadau'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau, yn cynnwys rhieni, llywodraethwyr, athrawon, rheolwyr a dysgwyr yn arbennig.	Mawrth 2017	Lefel yr ymglymiad / cyfraniad	Pob un

Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
7.2	Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb ar gyfer staff Estyn, yn cynnwys cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu hwn, mewn Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.	Erbyn y mis Rhagfyr yn dilyn diwedd y flwyddyn adrodd	Cyhoeddi'r Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Pob un
Amcan 8: Gwellu'r modd yr ydym yn mesur p'un a ydym yn bodloni ein hamcanion cydraddoldeb a defnyddio'r wybodaeth hon i lywio ein gwaith yn y dyfodol				
Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
8.1	Byddwn yn casglu ac yn dadansoddi data ar yr holl nodweddion gwarchoddedig mewn perthynas â'n staff (gan ei ymestyn i gynnwys gwybodaeth mewn perthynas ag achwyniadau, cwynion, materion disgyblu, ac ati, lle bo modd) ac adrodd yn flynyddol (Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol). Oherwydd ein maint, mae angen i ni ystyried pa fecanweithiau cymesur ac effeithiol i gasglu gwybodaeth y gellir eu rhoi ar waith i gyflawni'r dyletswyddau a roddir arnom. Er enghraifft, byddwn yn cynnwys cydraddoldeb mewn unrhyw fecanweithiau presennol a ddefnyddir i fesur boddhad staff ac arfer cyflogaeth yn fwy cyffredinol. Yn ychwanegol, byddwn yn adrodd ar yr amrywiannau rhwng Estyn a'r boblogaeth weithio gyffredinol.	Erbyn y mis Rhagfyr yn dilyn diwedd y flwyddyn adrodd	Casglu data a chyhoeddi'r adroddiad	Pob un

Cynllun Strategol Estyn
Mawrth 2016

Cyf	Gweithredu	Graddfa amser	Meini Prawf Mesur/ Llywyddiant	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
8.2	Ailarfarnu hyfforddiant cydraddoldeb yn ein harfarniad blynyddol o holl weithgarwch Hyfforddi a Datblygu Estyn.	Mawrth 2018	Cynnwys yr arfarniad o hyfforddiant cydraddoldeb wrth asesu hyfforddiant cyffredinol	Pob un
8.3	Parhau i arfarnu agweddau ar gydraddoldeb yn ein proses arolygu. Mae'r agweddau hyn yn cyfrannu tuag at farnau ar draws pob un o'r tri chwestiwn allweddol.	Parhaus	Cynnwys yr agwedd ar gydraddoldeb yn y barnau ar ddarparwyr	Pob un
8.4	Bydd hunanarfarniad y darparwr yn dilyn y Fframwaith Arolygu Cyffredin (FfAC) yn gyffredinol a bydd hyn yn cynnwys agweddau ar gydraddoldeb a hawliau dynol yn unol ag 8.3 uchod.	Parhaus	Cynnwys yr agwedd ar gydraddoldeb yn y barnau ar ddarparwyr	Pob un
8.5	Parhau i ddefnyddio'r data a ddarparwyd gan LIC i ddadansoddi cyrhaeddiad gwahanol grwpiau. Dylid cynnwys yr arfarniad yn adroddiad diwedd blwyddyn y swyddog arweiniol.	Parhaus	Cyhoeddi adroddiad y swyddog arweiniol gyda'r data sydd wedi'i gynnwys	Pob un
8.6	Sicrhau ein bod yn defnyddio gwybodaeth werthfawr o'r arolwg staff i fynd i'r afael â materion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a godwyd gan staff a nodi camau gweithredu priodol, a'u rhoi ar waith.	Bob blwyddyn	Camau gweithredu yn deillio o faterion a nodwyd trwy'r arolwg staff	Pob un

Atodiad B	
Categoriâu	Sefydliadau
	<p><u>Cenedlaethol</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cyngor Ffoaduriaid Cymru 2. Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru 3. Race Council Cymru 4. Rhwydwaith Menywod Lleiafrifoedd Ethnig 5. Bawso 6. Alltudion ar Waith
	<p><u>Canol De Cymru</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Race Equality First 8. Cymdeithas Cartref Pwyliaid Caerdydd 9. Cymdeithas Ddiwylliannol Hindŵaidd Cymru 10. Cymdeithas Dsieineaid De Cymru 11. Oasis Cardiff 12. Canolfan Gymunedol De Glan-yr-afon
	<p><u>De Ddwyrain Cymru</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 13. Cyngor Cydraddoldeb Hiliol De Ddwyrain Cymru 14. Prosiect The Sanctuary, Casnewydd 15. Cymdeithas Bacistanaidd Casnewydd a Gwent
	<p><u>De Orllewin Cymru</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 16. Canolfan Cymuned Affricanaidd, Abertawe 17. Cymdeithas Pwyliaid Cymru, Llanelli
	<p><u>Gogledd Cymru</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Cymdeithas Dsieineaid Gogledd Cymru 19. BAWSO, Wrecsam
2 Pobl ag anableddau corfforol	<ol style="list-style-type: none"> 20. Anabledd Cymru 21. Mencap Cymru 22. Scope Cymru 23. Chwaraeon Anabledd Cymru 24. Celfyddydau Anabledd Cymru 25. Anabledd Cymru Leonard Cheshire 26. Aspire 27. Rhwydwaith Rhieni Anabledd 28. Cymdeithas MS Cymru 29. Mirus Cymru 30. Ymddiriedolaeth Shaw 31. SNAP Cymru
3 Pobl â namau ar eu golwg neu'u clyw	<ol style="list-style-type: none"> 32. RNIB Cymru 33. Action on Hearing Loss Cymru 34. Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain Cymru 35. Sight Cymru 36. Deaf Access Cymru 37. Cymdeithas Pobl Fyddar Gogledd Cymru
	<ol style="list-style-type: none"> 38. Cyngor Pobl Fyddar Cymru 39. Cymdeithas y Deillion Gogledd Cymru 40. Sefydliad y Deillion Caerdydd 41. Cyngor y Deillion Cymru 42. Sense 43. Deafblind Cymru

Cynllun Strategol Estyn
Mawrth 2016

<p>4 Pobl ag anawsterau dysgu</p>	<p>44. Anabledd Cymru 45. Rhoi Pobl yn Gyntaf 46. Anabledd Dysgu Cymru 47. Dyslecsia Cymru 48. Anabledd Cymru Leonard Cheshire 49. Mirus Cymru 50. Ymddiriedolaeth Shaw 51. SNAP Cymru</p>
<p>5 Pobl â phroblemau iechyd meddwl</p>	<p>52. Mind 53. Anabledd Cymru 54. Hafal 55. Gofal 56. Bipolar UK Cymru 57. Ymddiriedolaeth Shaw 58. Pobl Cymru</p>
<p>6 Sipsiwn a theithwyr</p>	<p>59. Sipsiwn a Theithwyr Cymru 60. Achub y Plant Cymru – Prosiect ‘Travelling Ahead’ 61. Cwmni Diwylliannol a’r Celfyddydau Romani 62. Swyddogion cyswllt mewn awdurdodau lleol (trwy Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru).</p>
<p>7 Cymunedau gwledig/ynysig iawn</p>	<p>63. Talysarn (Gwynedd) 64. Penycae a Phant (Wrecsam) 65. Llangedfni (Ynys Môn)</p>