

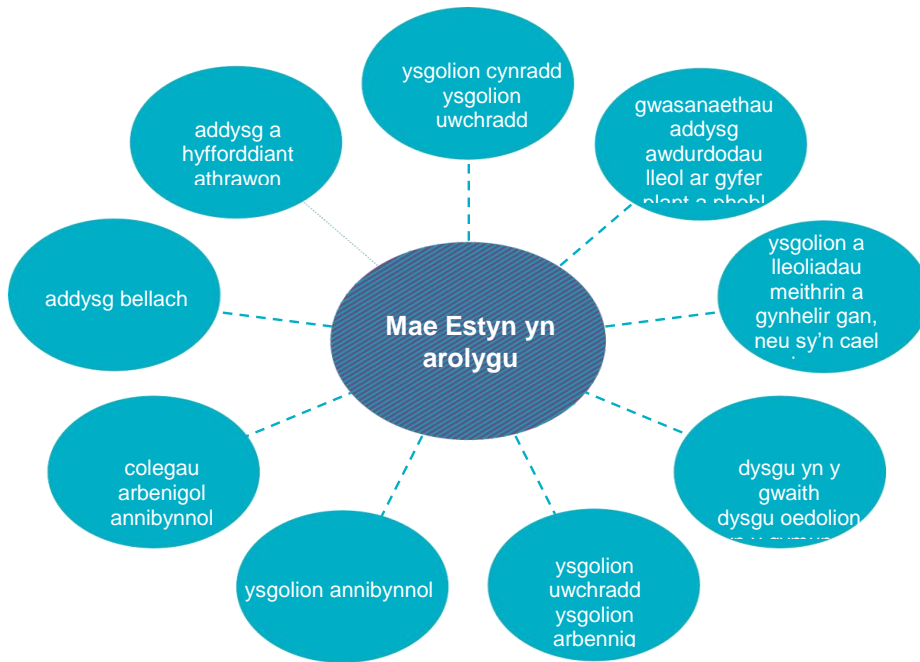
# **Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2015-2016**

**Medi 2016**

## Diben Estyn<sup>1</sup> yw arolygu ac adrodd ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant a ddarperir yng Nghymru, gan gynnwys:

- 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 i weithredu datganiad polisi Llywodraeth Cymru ar Arolygu, Archwilio a Rheoleiddio (AARh)<sup>2</sup>.

Mewn partneriaeth ag Ofsted, 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 troseddwr ifanc. Mae Estyn yn arolygu, trwy gydweithio â Gwasanaeth Prawf AEM a Charchardai AEM, addysg troseddwr mewn ystadau diogel a charchardai yng Nghymru.

Mae Estyn hefyd:

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

<sup>1</sup> Mae prif swyddogaethau Estyn wedi eu hamlinellu yn adrannau 75 i 78 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000 ac adran 20 Deddf Addysg 2005.

<sup>2</sup> Arolygu, Archwilio a Rheoleiddio yng Nghymru, Datganiad Polisi Llywodraeth Cymru, Medi 2009

<b>1 Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
1.1 Cyflwyniad a chefnidir	1
1.2 Gofynion adrodd blynyddol	1
1.3 Ein Hamcanion Strategol a'n Hegwyddorion Cyflwyno	2
1.4 Sut mae ein gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth	2
<b>2 Cynnydd a gweithgareddau yn erbyn amcanion</b>	<b>4</b>
<b>3 Gwybodaeth am gyflogaeth</b>	<b>24</b>
3.1 Cynrychiolaeth y gweithlu	24
3.2 Math o swydd, gradd, cyflog, math o gontract a phatrwm gweithio	26
3.3 Recriwtio	28
3.4 Hyfforddiant	30
3.5 Gweithdrefnau achwyn a disgyblu	31
3.6 Ymadawyr	31
<b>4 Crynodeb</b>	<b>32</b>

## 1 Cyflwyniad

### 1.1 Cyflwyniad a chefnidir

Y ddogfen hon yw'r Pedwerydd Diweddariad Cynnydd Blynyddol yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) Estyn ac Amcanion Cydraddoldeb 2012-2016 ac mae'n cwmpasu'r cyfnod 2015-2016.

Cyhoeddwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn Ebrill 2012 gan Estyn ar ôl ystyried arfer orau, cyfrifoldebau cyfreithiol a thrafodaethau lleol. Mae'r CCS yn cefnogi Amcanion Cydraddoldeb Estyn ac yn amlinellu gwybodaeth allweddol am ein gweithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol. Yn ogystal â chyflawni ein dyletswydd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ystyried ystod eang o ddeddfwriaeth arall sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth. Mae adolygiadau'r blynyddoedd blaenorol wedi eu cyhoeddi ar wefan Estyn. Mae'r [CCS 2016-2020](#) ar wefan.

Mae dyletswydd gyffredinol Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi 'ystyriaeth briodol' i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddwch ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf
- datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodwedd
- meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodwedd

Mae'r CCS yn cwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig sy'n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

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

### 1.2 Gofynion adrodd blynyddol

Mae'n ofynnol i'r adroddiad blynyddol hwn ddarparu gwybodaeth ar gyfer cyfnod adrodd 2015-2016 fel sy'n ofynnol gan y Dyletswyddau Penodol ar gyfer Cymru o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sydd fel a ganlyn:

- y camau a gymerwyd gan y corff rhestredig i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

- y modd y mae'r corff cyhoeddus wedi defnyddio'r wybodaeth hon i fodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol
- unrhyw resymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol
- datganiad ar effeithiolrwydd trefniadau'r awdurdod ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- cynnydd tuag at gyflawni pob un o amcanion cydraddoldeb yr awdurdod
- datganiad ar effeithiolrwydd y camau y mae'r awdurdod wedi eu cymryd i gyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb
- gwybodaeth benodedig am gyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog (oni bai ei fod eisoes wedi cyhoeddi'r wybodaeth hon yn rhywle arall)

Gallai Estyn gynnwys unrhyw fater arall yn ei adroddiadau blynyddol sydd, yn ei farn ef, yn berthnasol i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol.

### **1.3 Ein Hamcanion Strategol a'n Hegwyddorion Cyflwyno**

Ein hamcanion strategol yw:

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

Ein hegwyddorion cyflawni yw:

- Parhau i gydweithio ag arolygiaethau eraill i gefnogi gwelliant
- Datblygu ymhellach yn 'sefydliad gwerth gorau a chyflogwr enghreifftiol'

Ein gwerthoedd:

- Sicrhau bod dysgwyr a dinasyddion wrth wraidd ein gwaith
- Gweithredu gyda didwylledd, uniondeb a gwrthrychedd, gan ddangos y safonau uchaf o ran gwasanaeth cyhoeddus
- 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, blaengaredd ac arloesedd
- Meithrin amgylchedd gweithio difyr ac iach

### **1.4 Sut mae ein gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth**

Mae CCS Estyn yn darparu fframwaith ac amcanion cydraddoldeb ar gyfer gweithredu ac ymgorffori gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n hyrwyddo cymdeithas gyfartal ac amrywiol. Mae hefyd yn cadarnhau ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth, urddas a pharch fel y cânt eu hymgorffori o fewn egwyddorion Hawliau Dynol.

Mae'r Cynllun yn cynnwys manylion am y camau gweithredu a gynlluniwyd yn ystod y pedair blynedd y mae'r Cynllun yn eu cwmpasu, sef 2012-2016. Bydd ond angen

cwblhau rhai o'r camau gweithredu unwaith yn ystod y cyfnod hwn, rhai ohonynt bob blwyddyn, a rhai pan fo'n briodol. Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn crynhoi'r cynnydd a wnaed yn ystod blwyddyn olaf y CCS, sef 2015-2016, ar gamau gweithredu sy'n cefnogi'r amcanion yn y cynllun, ac o'r herwydd, dylid eu darllen ar y cyd â'r CCS. Cwblhawyd yr holl weithgareddau ac mae unrhyw gamau gweithredu parhaus angenrheidiol wedi cael eu hymgorffori yn CCS 2016-2020.

Byddwn yn cynnal ac yn adeiladu ar yr ymrwymadau a fynegir yn ein cynlluniau blaenorol sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon yn ein holl swyddogaethau a gwasanaethau
- cymryd camau cadarnhaol i hyrwyddo amrywiaeth yn ein gweithle
- 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 y pen draw, yn fwy abl i gyflwyno gwasanaethau arolygu a chyngor sy'n bodloni anghenion dysgwyr yng Nghymru
- gwneud yn siŵr nad oes unrhyw ddefnyddiwr gwasanaeth, cyflogai presennol neu ddarpar gyflogai neu ymgeisydd am swydd yn cael ei drin 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 ba sail bynnag, gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i'r nodweddion gwarchoddedig hynny a restrir yn Neddff Cydraddoldeb 2010
- hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl beth bynnag fo'u cefndir neu'u nodwedd, o fewn ein gweithlu ac yn y gymuned ehangach lle bo modd, er mwyn dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb

Mae Rhan 2 yn rhoi trosolwg manwl o'r amcanion a osodwyd gennym er mwyn cyflawni ein dyletswydd gyffredinol a phenodol, fel yr amlinellir yn Neddff Cydraddoldeb 2010 a'r cynnydd a wnaed o ran bodloni'r rhain o fewn y flwyddyn adrodd 2015-2016.

Mae sawl un o gyhoeddiadau Estyn eisoes yn cyfeirio at ein hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys y canlynol:

### Adroddiad a Chyfrifon Blynyddol 2015-2016

### Cynllun Blynyddol 2015-2016

### Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol Estyn 2015-2016

Mae Bwrdd Gweithredol a Grŵp Ymgysylltu â Chyflogeion Estyn yn monitro cynnydd yr amcanion a osodwyd yn y CCS ac yn ystyried materion sy'n codi yn ystod y flwyddyn. Fel y nodwyd yn y CCS, mae dau swyddog arweiniol yn Estyn sydd â thasg benodol i sicrhau bod Estyn yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaethol cydraddoldeb; un ar gyfer arolygu ac un ar gyfer polisi corfforaethol.

## 2 Gweithredu a chynnydd ar amcan

- Amcan 1: Sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol a dileu gwahaniaethu ac aflonyddwch yn cael ei ymgorffori a'i ddangos ar draws Estyn
- Amcan 2: Meithrin cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodwedd
- Amcan 3: Datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol
- Amcan 4: Sicrhau bod cyfle cyfartal yn cael ei ymgorffori yn ein prosesau recriwtio a dethol
- Amcan 5: Sicrhau bod ein prosesau ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol
- 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
- Amcan 7: Gofyn am adborth yn rheolaidd ar ein gweithredoedd, yn rhai a gynlluniwyd ac a gyflawnwyd, i fodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb
- Amcan 8: Gwella'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

## 2.1 Gweithredu a chynnydd

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu a chynnydd	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
<b>Amcan 1: Sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol a dileu gwahaniaethu ac aflonyddwch yn cael ei ymgorffori a'i ddangos ar draws Estyn</b>		
1.1	<p><b>2012-2013</b> Cydraddoldeb ac Amrywiaeth oedd thema cynhadledd staff flynyddol Estyn yng Ngorffennaf 2012; roedd gweithgareddau'n cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cyflwyniad gan Stonewall Cymru</li> <li>• cyflwyniad/gweithdy gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CCHD)</li> <li>• cyflwyniadau gan swyddogion arweiniol yn Estyn ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cwmpasu polisïau arolygu a chorfforaethol</li> </ul>	Pob un
1.2	<p><b>2012-2013</b> Cafodd pob un o'r staff hyfforddiant ar-lein i godi eu hymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb yn ystod Mai/Mehefin 2012 cyn y gynhadledd staff flynyddol.</p> <p><b>2013-2014</b> Mae'r cylchlythyr staff misol bellach yn cynnwys colofn "Siarad yn Gyfartal" lle mae materion yn ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig wedi eu hamlygu. Dyma'r testunau a gwmpaswyd hyd yn hyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hawliau Dynol</li> <li>• Gwahaniaethu ar sail oedran</li> <li>• Nam ar y golwg</li> <li>• Trawsrywedd</li> <li>• Iechyd meddwl</li> <li>• Trais domestig</li> </ul> <p><b>2014-2015</b> Parhawyd i roi cyhoeddusrwydd i faterion yn ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig a amlygwyd:</p>	Pob un



Cyf. Yr Amcan	Gweithredu a chynnydd	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
<p><b>1.2</b> parhad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beichiogrwydd a Gwaith</li> <li>• Iechyd Meddwl</li> <li>• Trais Domestig</li> <li>• Crefydd a Chred</li> <li>• Lesbiaidd, Hoyw a Thrawsrywiol</li> <li>• Rhagfarn Anymwybodol</li> </ul> <p><b>2015-2016</b> Mae staff yn parhau i gael gwybodaeth yn ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig. Mae'r testunau a gwmpaswyd yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyfraith Cyflogaeth Mamolaeth</li> <li>• Diweddariad gan Stonewall Cymru</li> <li>• Action on Hearing</li> <li>• Trais Domestig</li> </ul> <p>Hysbysebwyd nifer o ddigwyddiadau, sy'n cael eu cynnal gan grwpiau nodweddion gwarchoddedig o Lywodraeth Cymru, ar fewnwyd Estyn yn ystod y cyfnod hwn. Mae pob un o'r staff yn ymgymryd â hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar-lein.</p>	<p><b>Pob un</b></p>
<p><b>1.3</b></p>	<p><b>2012-2013</b> Mae pob un o'r staff wedi cael eu hyfforddi ynghylch ymarferoldeb Deddf Cydraddoldeb 2010 trwy hyfforddiant ar-lein, ac yn ystod sesiynau perthnasol yn y gynhadledd staff. Parhawyd i gyflwyno hyfforddiant ar yr Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb newydd i bawb sy'n gysylltiedig â llunio neu ddiweddarau polisiâu.</p> <p><b>2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Caiff dechreuwyr newydd hyfforddiant ar-lein fel rhan o'r cyfnod ymsefydlu. Rhoddir hyfforddiant ar yr Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb lle bydd angen ac mae'r Swyddog Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (SACA) yn adolygu'r holl Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb cyn cyhoeddiadau polisi.</p>	<p><b>Pob un</b></p>

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu a chynnydd	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.4	<p><b>2012-2013 ac yn parhau</b>                      Diwygiwyd y Rhaglen Ymsefydlu Staff i ymgorffori cyflwyniad i'r Ddeddf Cydraddoldeb i sicrhau bod pob un o'r staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau ac ymrwymiad Estyn i'r CCS pan fyddant yn dechrau gweithio i Estyn.</p>	Pob un
1.5	<p><b>2012-2013</b>                      Fe waeth y gynhadledd staff a gynhaliwyd yng Ngorffennaf 2012 roi cyfle i staff drin a thrafod cydraddoldeb ac amrywiaeth a rhannu arfer orau.</p> <p><b>2013-2014</b>                      Mae amseriad llawer o'r testunau a gwmpesir yn y cylchlythyr wedi ei gynllunio i amlygu diwrnodau arbennig yn y calendr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Darperir cysylltiadau yn yr erthygl ac fe gaiff staff eu hannog i edrych ar y testunau a amlygwyd.</p> <p><b>2014-2015</b>                      Cafodd posteri eu harddangos o amgylch y swyddfa a gynlluniwyd i godi ymwybyddiaeth staff am gydraddoldeb ac amrywiaeth a chynnig i herio rhagfarn anymwybodol.</p> <p><b>2015-2016</b>                      Cysylltwyd â grwpiau staff sy'n cynrychioli'r nodweddion gwarchoddedig a hysbysebwyd y digwyddiadau amrywiol a gynhaliwyd ganddynt ar y fewnrwyd.</p>	Pob un
1.6	<p><b>2012-2013</b>                      Diweddarwyd Polisi Cyfle Cyfartal Estyn i adlewyrchu'r ddeddfwriaeth bresennol a gweithdrefnau Estyn ar gyfer cydymffurfio.</p> <p><b>2013-2014</b>                      Bydd adolygiad tair blynedd y polisi yn cael ei gynnal yn 2015.</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.6 parhad	<p><b>2015-2016</b> Cafodd Polisi Cyfle Cyfartal Estyn ei adolygu, ei ddiweddarau a'i gyhoeddi a gellir ei weld yma – <a href="#">Polisi Cyfle Cyfartal</a>.</p>	Pob un
1.7	<p><b>2012-2013</b> Adolygwyd y broses a'r arweiniad ar gyfer cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn unol â'r CCS a lluniwyd cynlluniau i roi hyfforddiant i awduron polisïau Estyn ar ddechrau 2013-2014.</p> <p><b>2013-2014</b> Cwblhawyd dau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ystod 2013-2014. Mae pob awdur polisi yn gyfarwydd â'r Asesiad newydd o'r Effaith ar Gydraddoldeb, a bydd pob un ohonynt yn asesu eu polisïau cyn eu cyhoeddi a'u defnyddio.</p> <p><b>2014-2015</b> Cynhaliwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y polisïau Disgyblu, Rheoli Presenoldeb ac Absenoldeb Arbennig.</p> <p><b>2015-2016</b> Cynhaliwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Y Polisi Datgelu a Gwahardd</li> <li>• Y Polisi Mynediad at Wybodaeth</li> <li>• Y Polisi Cadw Cofnodion</li> <li>• Y Polisi Cyfle Cyfartal</li> </ul>	Pob un
1.8	<p><b>2012-2013</b> Adolygwyd y broses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chyflwynwyd fersiwn ddiwygiedig. Fel yr adroddwyd yn gynharach yn 1.7, mae hyfforddiant ar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei gyflwyno i staff sydd â chyfrifoldebau am bolisïau.</p> <p><b>2013-2014</b> Darparwyd hyfforddiant yn unol â'r gofyn.</p> <p><b>2014-2015 a 2015-2016</b> Yn parhau</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.9	<p><b>2012-2013</b> Rhoddwyd arweiniad ar gydraddoldeb i'r rheiny sy'n gweithio fel arolygwyr ychwanegol, arolygwyr lleyg ac arolygwyr cymheiriaid trwy gynnwys modiwl cysylltiedig yn eu hyfforddiant diweddarau. Mae hyn yn sicrhau eu bod yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau cyfredol ac ymrwymiad Estyn i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Lluniwyd arweiniad atodol ar arolygu cydraddoldeb a hawliau dynol, hyrwyddo perthnasoedd da a Saesneg fel iaith ychwanegol. Bydd hyn yn cael ei roi ar ein gwefan ym Medi 2013. Mae'n rhoi arweiniad ychwanegol i arolygwyr arolygu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.</p> <p><b>2013-2014</b> <b>Cyhoeddwyd yr adroddiad thematig canlynol:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Gweithio gyda'n gilydd i fynd i'r afael ag effaith tlodi ar gyflawniad addysgol – Rhagfyr 2013</a></li> </ul> <p>Rhannwyd yr astudiaethau achos arfer orau canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Cefnogi therapi lleferydd ac iaith plant</a></li> <li>• <a href="#">Therapi cerdd yn helpu datblygiad emosiynol ac ymddygiadol</a></li> <li>• <a href="#">Dysgu amser chwarae</a></li> <li>• <a href="#">Partneriaeth gyda rhieni</a></li> <li>• <a href="#">Ymgysylltu â disgyblion i wella ymddygiad</a></li> <li>• <a href="#">Deall plant a nodi anghenion</a></li> </ul> <p><b>2014-2015</b> <b>Cyhoeddwyd yr adroddiadau thematig canlynol:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Arfer dda mewn mathemateg yng nghyfnod allweddol 3</a></li> <li>• <a href="#">Presenoldeb mewn ysgolion uwchradd</a></li> <li>• <a href="#">Effeithiolrwydd strategaethau cynnwys dysgwyr mewn dysgu oedolion yn y gymuned a dysgu yn y gwaith – Tachwedd 2014</a></li> <li>• <a href="#">Rhwystrau rhag prentisiaeth</a></li> </ul>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.9 parhad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Disgyblion yn rhannu profiadau dysgu er mwyn annog dysgwyr sy'n llai ymgysylltiedig</a></li> <li>• <a href="#">Defnyddio'r awyr agored i gynyddu lles disgyblion</a></li> <li>• <a href="#">Helpu plant ag anghenion dysgu ychwanegol i gyrraedd eu potensial</a></li> <li>• <a href="#">Datblygu strategaethau i wella hunan-gred a medrau sylfaenol disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol</a></li> </ul> <p><b>2015-2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Cefnogi dysgu a chaffael medrau gan oedolion – Arfer orau</a></li> <li>• <a href="#">Ymgysylltu â rhieni a gwella presenoldeb – Arfer orau</a></li> <li>• <a href="#">Codi cyrhaeddiad, cyflawniad a dyheadau plant sy'n derbyn gofal</a></li> <li>• <a href="#">Gwasanaethau cymorth dysgwyr ar gyfer dysgwyr AB 16-19 oed</a></li> </ul>	Pob un
1.10	<p><b>2012-2013</b> Bydd archwiliad cyflog cyfartal yn cael ei gynnal yn dilyn gweithredu dyfarniad cyflogau nesaf Estyn (daeth i rym o 1 Awst 2013).</p> <p><b>2013-2014</b> Gohiriwyd yr Archwiliad Cyflog Cyfartal arfaethedig a bydd bellach yn cael ei gwblhau ar ddechrau 2015.</p> <p><b>2015-2016</b> Cynhaliwyd <a href="#">Archwiliad Cyflog Cyfartal 2016</a> yn Chwefror 2016. Ni chodwyd unrhyw faterion a bydd yr archwiliad nesaf yn cael ei gynnal yn 2019.</p>	Pob un
1.11	<p><b>2012-2013</b> Yn ystod y cyfnod adrodd, ni chawsom unrhyw gwynion yn ymwneud â'n mecanweithiau cyfathrebu ac adrodd. Byddwn yn parhau i fonitro ar gyfer unrhyw faterion ac yn sicrhau bod yr arfer orau ddiweddaraf yn cael ei hystyried wrth fynd ati i ddatblygu fersiwn nesaf ein gwefan newydd.</p> <p><b>2013-2014</b> Mae'r wefan newydd yn cael ei datblygu ar hyn o bryd ac mae'r cynllun prosiect yn adlewyrchu ymrwymiad Estyn i Amrywiaeth a Chydraddoldeb a mynediad i bawb.</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
1.11 parhad	<p><b>2014-2015</b> Cyfarfu Estyn â Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion i drafod diffygion yn hygyrchedd gwefan Estyn a chyhoeddiadau Estyn. Gan fod gwefan newydd wrthi'n cael ei chreu ar hyn o bryd, mae Estyn wedi caffael contractwr i gynnal archwiliad hygyrchedd o'r wefan newydd a'i chyhoeddiadau ar ddechrau 2015-2016.</p> <p><b>2015-2016</b> Cwblhawyd Archwiliad Hygyrchedd a rhoddwyd newidiadau ar waith o fewn strwythur y wefan a holl gyhoeddiadau allanol Estyn. Bydd gwaith yn parhau i sicrhau cydymffurfio parhaus.</p>	
<b>Amcan 2: Meithrin cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodwedd</b>		
2.1	<p><b>2012-2013</b> Rydym yn bwriadu rhoi cyhoeddusrwydd i ddigwyddiadau a gweithgareddau sy'n ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig amrywiol o hyd, a byddwn yn ceisio cwmpasu cynifer o feysydd ag y bo modd.</p> <p><b>2013-2014</b> Caiff erthyglau eu cyhoeddi pob mis yn y cylchlythyr staff, yn unol â'r manylion yn 1.2.</p> <p><b>2014-2015</b> Cysylltom â Llywodraeth Cymru i bennu a all staff Estyn gysylltu ag unrhyw rwydweithiau y maent yn eu cynnal sy'n ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig. Gobeithio bod hyn yn golygu y bydd staff yn gallu defnyddio'r fforymau hyn yn ystod 2015-2016.</p> <p><b>2015-2016</b> Fe wnaethom uno â grwpiau buddiant LIC a hysbysebu nifer o wahanol ddigwyddiadau ar fewnwyd Estyn yn ystod y flwyddyn adrodd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bifest Cymru</li> <li>• Darlith Flynyddol ar Gyfle Cyfartal – Prifysgol Abertawe</li> <li>• Mis Cydraddoldeb Rhywedd</li> <li>• Codi arian elusennol ar gyfer Alzheimer</li> <li>• Gwylnos ar gyfer dioddefwyr Orlando</li> </ul>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
2.2	<p><b>2012-2013</b> Byddwn yn hyrwyddo cyfle cyfartal ymhellach trwy ein system fewnrwyd newydd (safle Sharepoint), hysbysfyrdau a thrwy gylchlythyr Estyn. Roedd rhifyn Tachwedd 2013 o "Eich Estyn" yn cynnwys erthygl ar ddigwyddiadau cyfle cyfartal arwyddocaol ym Mhrydain yn ystod y flwyddyn galendr.</p> <p><b>2013-2014</b> Yn unol â'r manylion yn 1.2 uchod, mae'r cylchlythyr staff yn cynnwys erthygl bob mis sydd fel arfer yn gysylltiedig â diwrnod arbennig yn y calendr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth neu destun sydd yn y penawdau newyddion ar hyn o bryd</p> <p><b>2014-2015</b> Ymgyrch poster swyddfa fel yr amlygwyd yn 1.5 uchod.</p> <p><b>2015-2016</b> Cafodd cyfle cyfartal ei hyrwyddo trwy hysbysebu digwyddiadau yn ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig – gweler 2.1.</p>	Pob un
<b>Amcan 3: Datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol</b>		
3.1	<p><b>2012-2013</b> Rhoddwyd ystyriaeth gan y Grŵp Ymgysylltu â Chyflogeion i gael achrediad allanol ffurfiol ar gyfer ein harfer o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Roedd y Grŵp Ymgysylltu â Chyflogeion o'r farn y byddai hyn yn rhy ddwys o ran adnoddau ac na fyddai achrediad yn ychwanegu gwerth sylweddol gan fod ein CCS a'n Hadroddiad Blynyddol yn agored i graffu allanol. Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein proses achredu Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP) i gwmpasu materion cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd Gweithredol wedi cadarnhau'r farn hon ar yr amod ein bod yn ailystyried hyn bob blwyddyn.</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.1 parhad	<p><b>2013-2014</b> Nid oes unrhyw gyfleoedd achredu eraill wedi codi yn ystod y flwyddyn adrodd, ac o'r herwydd, nid oedd angen adolygiad. Rydym yn adolygu adroddiadau blynyddol sefydliadau eraill yn barhaus i nodi'r hyn y maent yn ei wneud i gyflawni eu rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac asesu p'un a ddylai Estyn fabwysiadu eu harferion. Adolygwyd polisiâu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ystod yr ymweliad BmP yn ddiweddar pan ddyfarnwyd y wobr Aur BmP i Estyn.</p>	Pob un
	<p><b>2014-2015</b> Addawodd Cynllun Blynyddol 2014-2015 y byddai Estyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn hyrwyddo amrywiaeth yn ein gweithlu ac yn ceisio denu a chadw'r ymgeiswyr gorau o'r sectorau rydym yn eu harolygu i weithio gyda ni</li> <li>• Yn sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth wraidd ein gwaith a'n bod yn cyflawni'r ymrwymadau sydd wedi eu cynnwys yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol</li> </ul>	
	<p><b>2015-2016</b> Fe wnaethom gyflawni yn unol â'r ymrwymadau yn ein Cynllun Blynyddol 2015-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy gyflwyno ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol</li> <li>• Parhau â'n hymrwymiad i iechyd a lles cyflogaion a chynnal y Safon Iechyd Corfforaethol</li> </ul>	
3.2	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Dangosir y canlyniadau o'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol yn Rhan 3.</p>	Pob un



Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.3	<p><b>2012-2013</b> Rydym wedi parhau i alluogi staff i elwa ar Bolisi Gweithio Hyblyg Estyn gan ddarparu ystod eang o opsiynau gweithio, e.e. darparu hyblygrwydd i gynorthwyo â rheoli ymrwymadau teuluol. Bu cynnydd o 6 yn nifer y staff sydd â chytundebau gweithio hyblyg yn 2012/13.</p> <p><b>2013-2014</b> Bu cynnydd o 5 yn nifer y staff sy'n gweithio oriau hyblyg ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2013 a 31 Mawrth 2014.</p> <p><b>2014-2015</b> Dim ceisiadau newydd ar gyfer newidiadau parhaol i gontract, ond ymdriniwyd â cheisiadau ad hoc gan alluogi hyblygrwydd dros dro tra'n cynnal y lefel gwasanaeth angenrheidiol.</p> <p><b>2015-2016</b> Un cais ar gyfer gweithio oriau hyblyg yn 2015-2016, a chytunwyd arno.</p>	<p><b>Beichiogrwydd a Mamolaeth Rhyw Anabledd</b></p>
3.4	<p><b>2012-2013</b> Bydd y Polisi Mamolaeth yn cael ei ddisodli gan 'Bolisi sy'n Ystyriol o Deuluoedd' yn Hydref 2013, a fydd yn amlinellu'r hawl i'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• absenoldeb a thâl mamolaeth</li> <li>• absenoldeb a thâl mabwysiadu</li> <li>• absenoldeb a thâl tadolaeth</li> <li>• absenoldeb rhyw</li> <li>• amser o'r gwaith ar gyfer pobl ddibynnol</li> </ul> <p><b>2013-2014</b> Cyhoeddwyd y polisi sy'n ystyriol o deuluoedd yn Hydref 2013:</p>	<p><b>Beichiogrwydd a Mamolaeth Rhyw Anabledd</b></p>

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.5	<p><b>2012-2013</b> Parhaodd Estyn i ofyn i staff gymryd rhan mewn asesiadau gweithle a darparodd addasiadau i staff, pan oedd angen, er mwyn gwella hygyrchedd ein harferion gweithio a'n swyddfa.</p>	Pob un
	<p><b>2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Mae Estyn yn parhau i drefnu gwiriadau iechyd blynyddol dewisol am ddim ar gyfer staff trwy ymgyrchoedd hybu iechyd a gweithio gyda'r Grŵp Ymgysylltu â Chyflogeion i fonitro ac adolygu iechyd a lles y staff. Dyfarnwyd Safon Iechyd Corfforaethol Lefel Arian i Estyn.</p>	
3.6	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Fel rhan o'r broses rheoli digwyddiadau, aseswyd yr holl ddigwyddiadau i sicrhau eu bod yn hygyrch i bawb sydd ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig.</p>	Pob un
3.7	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Darparwyd holiaduron i ddysgwyr/rhieni mewn 24 o wahanol ieithoedd gan sicrhau ein bod yn parhau i gyfathrebu â phobl yn yr iaith briodol. Bydd dulliau electronig o gasglu'r data hwn yn parhau i gael eu cynnal gan ddefnyddio'r 24 iaith.</p>	Pob un
<p><b>Amcan 4: Sicrhau bod cyfle cyfartal yn cael ei ymgorffori yn ein prosesau recriwtio a dethol</b></p>		
4.1	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Cafodd pob aelod o'r panel recriwtio hyfforddiant cydraddoldeb. Ni chodwyd unrhyw faterion yn Archwiliad Cydymffurfio â Recriwtio blynyddol Estyn sy'n ymwneud â'n gweithdrefnau recriwtio a dethol (mae angen eu cynnal yn unol â chanllawiau Comisiwn y Gwasanaeth Sifil).</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
4.2	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2015-2016</b>                      Fe wnaethom sicrhau bod y symbol ‘dau dic’ ‘cadarnhaol ynghylch pobl anabl’ yn cael ei gynnwys yn ein holl hysbysebion recriwtio i ddangos ein hymrwymiad i gefnogi staff anabl. Cynigiwyd sicrwydd o gyfweiliad i ymgeiswyr ag anableddau sy’n gwneud cais o dan y cynllun, ac sy’n bodloni’r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd a hysbysebwyd, a gwnaed addasiadau rhesymol yn y canolfannau cyfweld a/neu asesu.</p> <p><b>2014-2015</b>                      Bydd y wybodaeth a ddarparwyd ar gyfer adolygu o waith yr RNIB yn cael ei defnyddio i fynd i’r afael â materion hygyrchedd â chyhoeddiadau a gwefan Estyn.</p> <p><b>2015-2016</b>                      Gwnaed gwaith i sicrhau hygyrchedd gwefan Estyn a dogfennau cysylltiedig yn ystod y flwyddyn.</p>	Anabledd
4.3	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b>                      Gofynnwyd i’r holl ymgeiswyr swydd lenwi ein ffurflen monitro cyfle cyfartal. Fe wnaethom eu sicrhau na fydd eu preifatrwydd yn cael ei beryglu gan fod Estyn yn gyflogwr bach a’r effaith ar gasglu, dadansoddi a chyhoeddi ystadegau.                      Fe wnaethom barhau i fonitro a dadansoddi gwybodaeth am recriwtio/AD i sicrhau nad oedd unrhyw wahaniaethu a’n bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal. Nid yw dadansoddi’r canlyniadau yn ystod y flwyddyn wedi nodi unrhyw feysydd arwyddocaol i’w gwella; dangosir crynodeb yn Adran 3.</p> <p><b>2012-2013</b>                      Ni chafodd unrhyw gyflogeion eu cynnwys mewn gweithdrefnau achwyn ac nid oedd unrhyw gyflogeion yn destun gweithdrefnau disgyblu.</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
<p><b>4.3 parhad</b></p>	<p><b>2013-2014:</b> Roedd llai na phum aelod o staff a gafodd eu cynnwys mewn gweithdrefnau achwyn; felly, ni allwn adrodd am y ffigurau o ganlyniad i'r niferoedd bach.</p> <p><b>2014-2015</b> Nid oedd unrhyw staff yn destun achosion disgyblu ffurfiol yn ystod y cyfnod 2014-2015. Yn 2014-2015, roedd llai na 5 aelod o staff yn gysylltiedig ag achwyniad a adroddwyd, naill ai fel yr unigolyn yn codi'r achwyniad neu'r ymatebydd yn ystod y cyfnod 2014-2015. Felly, ni allwn adrodd am y data o ganlyniad i'r niferoedd bach.</p>	
<p><b>4.4</b></p>	<p><b>2012-2013 a 2013-2014</b> Yn ogystal â hysbysebu swyddi gwag ar wefan recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, yn y wasg genedlaethol ac mewn cyhoeddiadau eraill sy'n benodol i swyddi, fe wnaethom hysbysebu yn y cyhoeddiadau canlynol i sicrhau ein bod yn cyrraedd cynulleidfa sy'n cwmpasu'r holl grwpiau nodweddion gwarchoddedig, trwy rannu ein swyddi gwag â'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Race Equality First</li> <li>• Anabledd Cymru</li> <li>• Cyngor Cydraddoldeb Hiliol y Cymoedd</li> <li>• Cyngor Cydraddoldeb Hiliol De Ddwyrain Cymru</li> <li>• Cyngor Cydraddoldeb Hiliol Bae Abertawe</li> <li>• Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Cymru</li> <li>• Rhwydwaith i Fenywod Ethnig Lleiafrifol</li> <li>• Cwmni Cydweithredol ar gyfer Gweithwyr Anabl</li> </ul>	<p><b>Pob un</b></p>

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
<p><b>4.4</b> parhad</p>	<p><b>2014-2015 a 2015-2016</b> Rydym wedi hysbysebu swyddi ar wefan recriwtio'r Gwasanaeth Sifil ac yn y rhestr ganlynol o gyhoeddiadau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyngor Cydraddoldeb Hiliol y Cymoedd</li> <li>• MEWN Abertawe</li> <li>• Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Cymru</li> <li>• Race Equality First</li> <li>• Cyngor Cydraddoldeb Hiliol Bae Abertawe</li> <li>• Disabledworkers.org.uk</li> </ul> <p>Byddwn yn parhau i fonitro ble rydym yn hysbysebu i sicrhau ein bod bob amser yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am unrhyw gyfleoedd newydd i ymestyn ble rydym yn cyrraedd.</p> <p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b></p> <p>Roedd disgrifiadau swydd a hysbysebion swydd yn cydymffurfio â deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oedran. Mae ffurflenni cais yn parhau i beidio â'i gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr ddatgan eu hoedran. Gwnaed penodiadau trwy gystadleuaeth agored gan ddewis ar sail asesu yn erbyn cymwyseddau'r swydd, heb ystyried unrhyw nodweddion personol.</p>	
<p><b>4.5</b></p>	<p>Nid oes gan Estyn oedran ymddeol diofyn o hyd a gall staff ddefnyddio eu pensiwn gwasanaeth sifil o'r oedran pensiwn a nodwyd yn y cynllun perthnasol. O dan Bolisi Gweithio Hyblyg Estyn, mae pedwar aelod o staff arall wedi gwneud cais llwyddiannus i dderbyn eu pensiwn a gweithio'n rhan-amser (caiff penderfyniadau i ganiatáu gweithio oriau rhan-amser eu hasesu yn erbyn meini prawf angen busnes).</p>	<p><b>Pob un</b></p>

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
<b>Amcan 5: Sicrhau bod ein prosesau ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol</b>		
5.1	<p><b>2012-2013 a 2013-2014</b>                      Rydym wedi adolygu a diweddarau ein gweithdrefnau caffael i sicrhau bod ein Telerau ac Amodau Contract yn cydymffurfio â'n CCS. Mae'r arweiniad sydd ar gael ar hyn o bryd yn datgan bod yn rhaid i'r holl gontractwyr sy'n ymgysylltu ag Estyn weithredu yn unol â pholisïau (gan gynnwys unrhyw bolisïau gwahaniaethu ar sail hil a chyfle cyfartal), rheolau, gweithdrefnau a safonau ansawdd y Cleient fel y'u diwygiwyd o bryd i'w gilydd. Ychwanegwyd geiriad pellach fel a ganlyn - <i>"Ni ddylai'r Contractwr wahaniaethu yn anghyfreithlon o fewn ystyr a chwmpas darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010 nac unrhyw addasiadau statudol, ailddeddfiad neu ddiwygiad iddi o bryd i'w gilydd. Dylai'r Contractwr gymryd yr holl gamau rhesymol i sicrhau bod darpariaethau'r Amod hwn yn cael eu cadw"</i>.</p>	Pob un
5.2	<p><b>2012-2013, 2013-2014 2014-2015 a 2015-2016</b>                      Mae caffael trwy Gwerth Cymru wedi sicrhau ein bod yn manteisio ar brotocolau sector cyhoeddus cytûn wrth gymhwyso cydraddoldeb i'r broses gontractio ac yn datblygu ein presenoldeb cydraddoldeb ymhellach wrth gaffael nwyddau a gwasanaethau trwy ddefnyddio arfer orau sy'n amlwg mewn sefydliadau eraill ac yn aml yn cael ei harwain gan Lywodraeth Cymru.</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
<b>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</b>		
6.1	<p><b>2012-2013:</b> Defnyddiwyd dogfennau Ofsted ar Saesneg fel iaith ychwanegol ac arolygu cydraddoldeb wrth lunio arweiniad Estyn, ochr yn ochr â dogfennau Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Cynhaliwyd cyfarfodydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru ac AGGCC ac mae hyn wedi rhoi cyfleoedd i godi unrhyw bryderon lle bo'n briodol.</p> <p><b>2013-2014</b> Yn ei grynodedb diwedd blwyddyn, adroddodd yr Arolygydd Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ystadegau ledled Cymru ar gyfer y boblogaeth ethnig, cyrhaeddiad addysgol ar draws rhywedd, gwaharddiadau ac ethnigrwydd</li> <li>• crynodeb o ddeilliannau arolygu perthnasol sy'n rhoi manylion am nodweddion da a diffygion</li> <li>• canfyddiadau adroddiadau cylch gwaith/adolygiadau thematig yn unol â'r manylion yn 1.9 uchod</li> </ul> <p><b>2014-2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manylion am astudiaethau thematig yn unol â'r manylion yn 1.9</li> <li>• Rhoi cyhoeddusrwydd i arfer dda a welwyd mewn ysgolion wrth ddelio â bwlio yn gysylltiedig â rhywedd, hil, ac ati</li> </ul> <p><b>2015-2016</b> Fe wnaeth yr Arolygydd Arweiniol dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol rannu gwybodaeth:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crynodeb o "A yw Cymru'n Decach" (Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Cymru (Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol)</li> <li>• Dadansoddiad ystadegol ledled Cymru ar gyfer y boblogaeth ethnig, cyrhaeddiad addysgol ar draws rhywedd, gwaharddiadau ac ethnigrwydd</li> <li>• Crynodebau'n ymwneud â chanfyddiadau adroddiadau cylch gwaith/adolygiadau thematig yn unol â'r manylion yn 1.9 uchod</li> </ul>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
6.2	<p><b>2012-2013</b> Adolygodd Estyn bolisiâu AGGCC, Swyddfa Archwilio Cymru ac AGIC wrth ffurfio'r Asesiad newydd o'r Effaith ar Gydraddoldeb i sicrhau ein bod yn ystyried arferion gorau a syniadau o'r arolygiaethau eraill yng Nghymru.</p> <p><b>2013-2014</b> Daeth y Swyddog Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn aelod o Rwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru. Mae'r grŵp yn cyfarfod unwaith bob tri mis lle mae siaradwr gwadd fel arfer, ac mae'r grŵp yn rhannu syniadau ac arfer orau.</p> <p><b>2014-2015</b> Mynychu Sioe "Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth" (SRTRC) i ddarparu gwybodaeth am y modd y mae Estyn yn arolygu cydraddoldeb. Fe wnaethom gyfarfod â "Changing Faces" hefyd i ddeall mwy am yr achosion o fwlio sy'n gysylltiedig ag anffurfiadau'r wyneb.</p> <p><b>2015-2016</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhoddwyd ymateb i LIC i bapur ar faterion cydraddoldeb mewn arolygiadau</li> <li>• Ymatebwyd i ymgynghoriad y CCHD ar eu strategaeth</li> </ul>	Pob un
<b>Amcan 7: Gofyn am adborth yn rheolaidd ar ein gweithredoedd, yn rhai a gynlluniwyd ac a gyflawnwyd, i fodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb</b>		
7.1	<p><b>2012-2013</b> Mae diwygio ein Hasesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi galluogi i ni asesu effaith ein polisiâu ar bobl sydd â'r nodweddion gwarchoddedig ymhellach, gan sicrhau ein bod yn cael ein hysbysu'n llawn am effaith ein polisiâu. Fe wnaethom gysylltu â'r CCHD a Stonewall Cymru i sicrhau bod ein prosesau arolygu yn bodloni eu gofynion.</p> <p><b>2013-2014</b> Cyfarfu'r Swyddog Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth â Stonewall Cymru i archwilio unrhyw drywyddau ar gyfer ymestyn ymwybyddiaeth o Amrywiaeth a Chydraddoldeb yn Estyn. Penderfynwyd ar yr adeg honno bod digon o gynnydd yn cael ei wneud yn y cynllun gweithredu ac y bydd camau pellach yn cael eu hystyried yn y flwyddyn adrodd nesaf.</p>	Pob un



Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
7.1 parhad	<p><b>2014-2015</b> Cyfarfu'r Swyddog Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Arolygydd Arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth â Stonewall Cymru (SC) i fwrw golwg ar y deunyddiau ymchwil a dysgu amrywiol y gall SC eu darparu ar fwlio ac arfer orau o ran mynd i'r afael â bwlio. Cysylltwyd ymchwilydd Stonewall ag ymchwilydd Estyn. Rydym yn adolygu ein camau gweithredu ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ôl y gofyn, trwy ymateb i gais o dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth a ddaeth i law yn ystod y flwyddyn ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth.</p> <p><b>2015-2016</b> Datblygwyd y CCS ar gyfer y pedair blynedd nesaf, sef 2016-2020, yn dilyn ymgynghori â staff.</p>	Pob un
7.2	<p><b>2015-2016 (dangosir data 2012-2013 a 2014-15 mewn adolygiadau blynyddoedd blaenorol)</b> Rhoddwyd y wybodaeth ddiweddaraf i'r Bwrdd Gweithredol am y cynnydd o ran y pwyntiau gweithredu yn ystod y flwyddyn. Yn ychwanegol, ochr yn ochr â'r Adroddiad hwn, mae'r wybodaeth a gedwir yn Adran 3 isod yn bodloni ein gofynion adrodd.</p>	Pob un
<b>Amcan 8: Gwella'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</b>		
8.1	<p><b>2015-2016 (dangosir data 2012-2013 2013-2014 a 2014-2015 mewn adolygiadau blynyddoedd blaenorol)</b> Mae data perthnasol wedi cael ei gasglu a'i ddadansoddi a dangosir y canlyniadau yn Adran 3.</p>	Pob un
8.2	<p><b>2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Roedd yr arfarniad o weithgarwch hyfforddi a datblygu Estyn yn cynnwys cyfeiriad at yr hyfforddiant cydraddoldeb.</p>	Pob un

Cyf. Yr Amcan	Gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
8.3	<p><b>2012-2013 a 2013-2014</b> Parhaodd ein holl arolygiadau i arfarnu agweddau ar gydraddoldeb yn y broses benodol, sef bod yr agweddau perthnasol yn cael eu hystyried ac yn cyfrannu tuag at farnau ar draws pob un o'r tri chwestiwn allweddol. Yn unol â'r hyn a nodir yn 1.9, lluniwyd arweiniad atodol i ddarparu arweiniad ychwanegol ar gyfer arolygwyr i arolygu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010</p> <p><b>2014-2015</b> Trwy'r broses arolygu, rydym yn arfarnu ac yn adrodd ar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a oes pwyslais addas ar ddatlu cydraddoldeb ac amrywiaeth</li> <li>• a yw ysgolion yn darparu amgylchedd dysgu diogel i ddisgyblion, lle caiff pawb ei werthfawrogi'n gyfartal</li> </ul> <p><b>2015-2016</b> Rhannu canfyddiadau thematig ac arfer orau gyda darparwyr ac AEM:</p> <p><a href="#">Codi Cyrhaeddiad, Cyflawniad a Dyheadau Plant sy'n Derbyn Gofal Chwalu Rhwystrau rhag Prentisiaethau</a></p>	Pob un
8.4	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Mae hunanarfarniad y darparwr yn dilyn y Fframwaith Arolygu Cyffredin (FfAC) gan gynnwys agweddau ar anghydraddoldeb a hawliau dynol yn unol ag 8.3 uchod.</p>	Pob un
8.5	<p><b>2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 a 2015-2016</b> Rydym yn parhau i ddefnyddio data a ddarperir gan LIC i ddadansoddi cyrhaeddiad grwpiau gwahanol yn unol â gwaith y cylch gwaith a nodir yn 6.1 uchod.</p>	Pob un

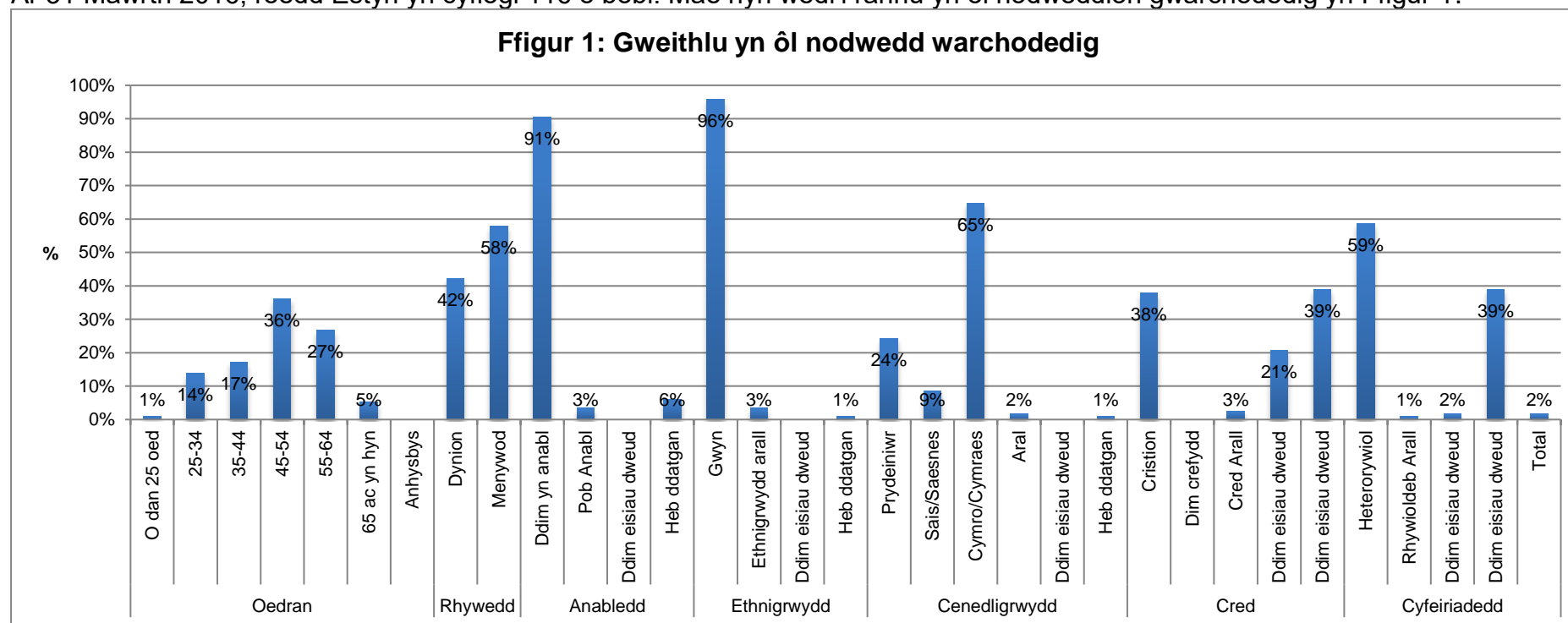
### 3 Gwybodaeth am gyflogaeth

Mae'n ofynnol i Estyn gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth am ei gyflogeion yn ôl nodweddion gwarchoddedig bob blwyddyn. Wrth gyhoeddi'r wybodaeth hon, mae'n bwysig sicrhau bod gofynion y Ddeddf Diogelu Data yn cael eu bodloni, gan ddiogelu hawliau cyflogeion i gyfrinachedd.

At ddibenion y wybodaeth hon, mae 'Heb ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ymatebodd i gwestiwn am fonitro amrywiaeth ac mae 'Mae'n well gennyf beidio â dweud' yn cyfeirio at nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth i ymateb i gwestiwn penodol am fonitro amrywiaeth. Rydym yn parhau i gymharu ein hystadegau â data'r Cyfrifiad a'r Gwasanaeth Sifil, ac wrth gymharu ein hystadegau â'r data diweddaraf sydd ar gael, ni nodwyd unrhyw anghysondebau. Cafwyd yr holl ddata o System Wybodaeth AD Estyn. Nid oes Labeli Data wedi eu cynnwys ar gyfer ffigurau sy'n is na 10%.

#### Cynrychiolaeth y gweithlu

Ar 31 Mawrth 2016, roedd Estyn yn cyflogi 116 o bobl. Mae hyn wedi'i rannu yn ôl nodweddion gwarchoddedig yn Ffigur 1.



O gymharu<sup>3</sup> â nodweddion gweithlu'r Gwasanaeth Sifil (GS):

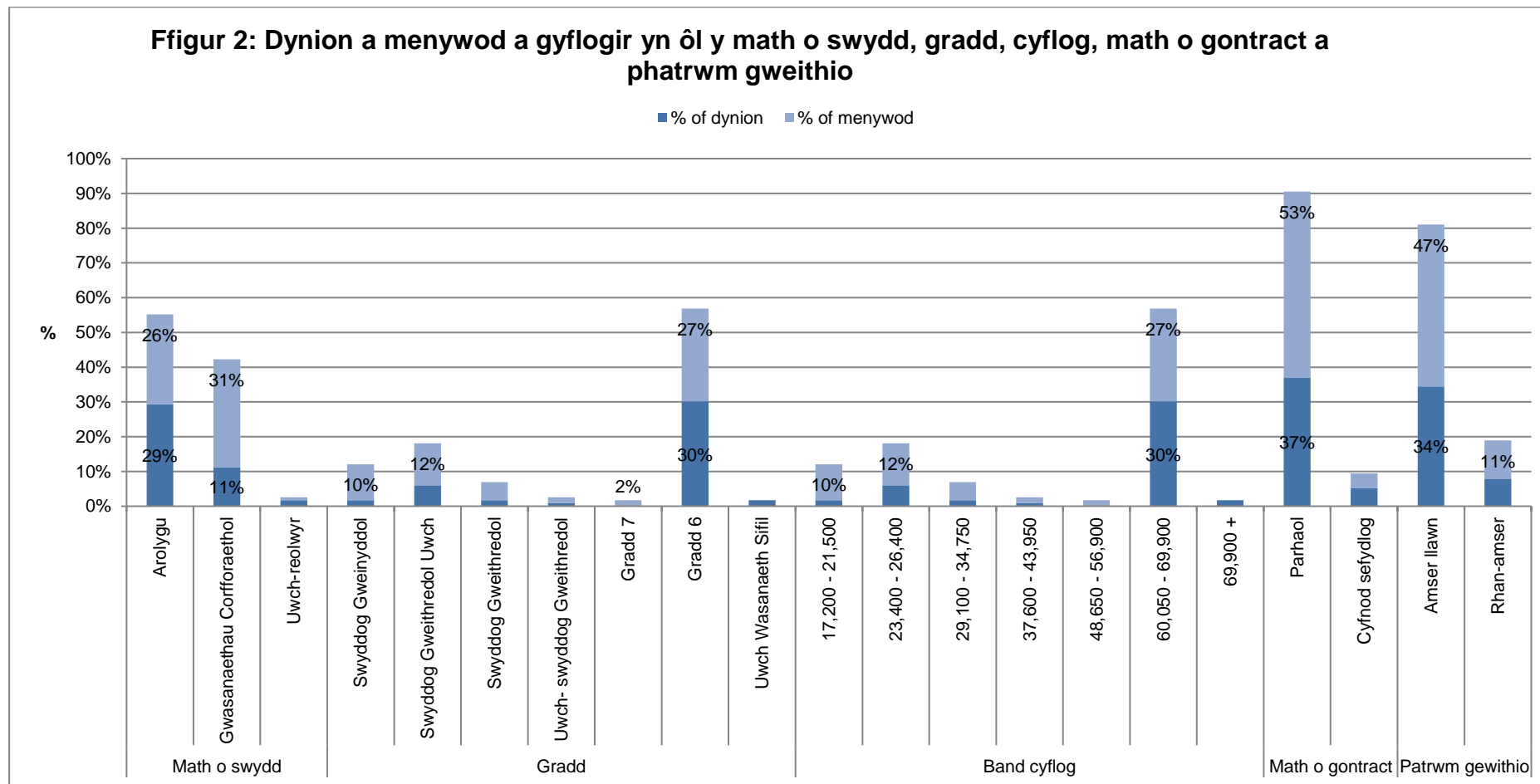
- mae 31% o staff Estyn o dan 44 o gymharu â 56% o staff y GS
- mae 58% o weithlu Estyn yn fenywod o gymharu â 75% o staff y GS
- 42% o'r gweithlu o gymharu â 25% o staff y GS
- roedd 8.9% o staff y GS yn anabl o gymharu â 3% o staff yn Estyn
- fe wnaeth 3% o weithlu Estyn ddatgan eu bod yn dod o gefndir ethnig o gymharu ag 11% o staff y GS
- fe wnaeth 24% o weithlu Estyn ddatgan eu bod yn Brydeinig a 45% o staff y GS

---

<sup>3</sup> O'r rheiny wnaeth ddatgan

### Math o swydd, gradd, cyflog, math o gontract a phatrwm gweithio

Mae Ffigur 2 yn dangos nifer y dynion a'r menywod a gyflogir wedi'u rhannu yn ôl math o swydd, gradd, cyflog a'r math o gontract a phatrwm gweithio, ar 31 Mawrth 2016.



Nid yw labeli data wedi cael eu cynnwys ar gyfer ffigurau sy'n is na 10%

O gymharu<sup>4</sup> ag ystadegau gweithlu'r Gwasanaeth Sifil (GS):

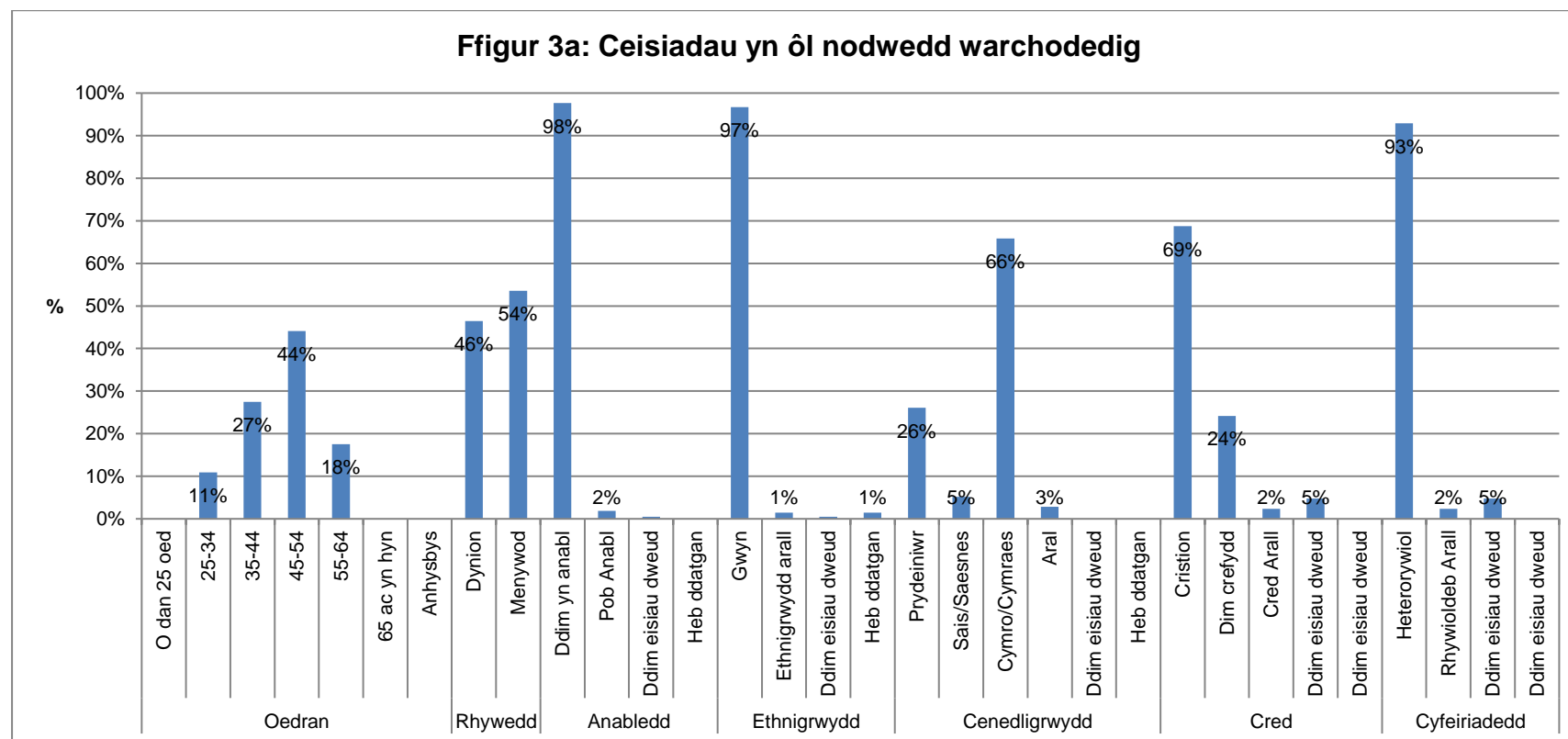
- Mae 81% o staff Estyn yn gweithio'n amser llawn o gymharu â 75% o staff y GS
- Mae mwy o fenywod ym mhob gradd na dynion yn staff Estyn ac eithrio ar gyfer Gradd 6 ac yn uwch. Ym mhob gradd, ac eithrio Swyddog Gweinyddol a Chynorthwydd Gweinyddol, mae mwy o ddynion na menywod yn y GS.

---

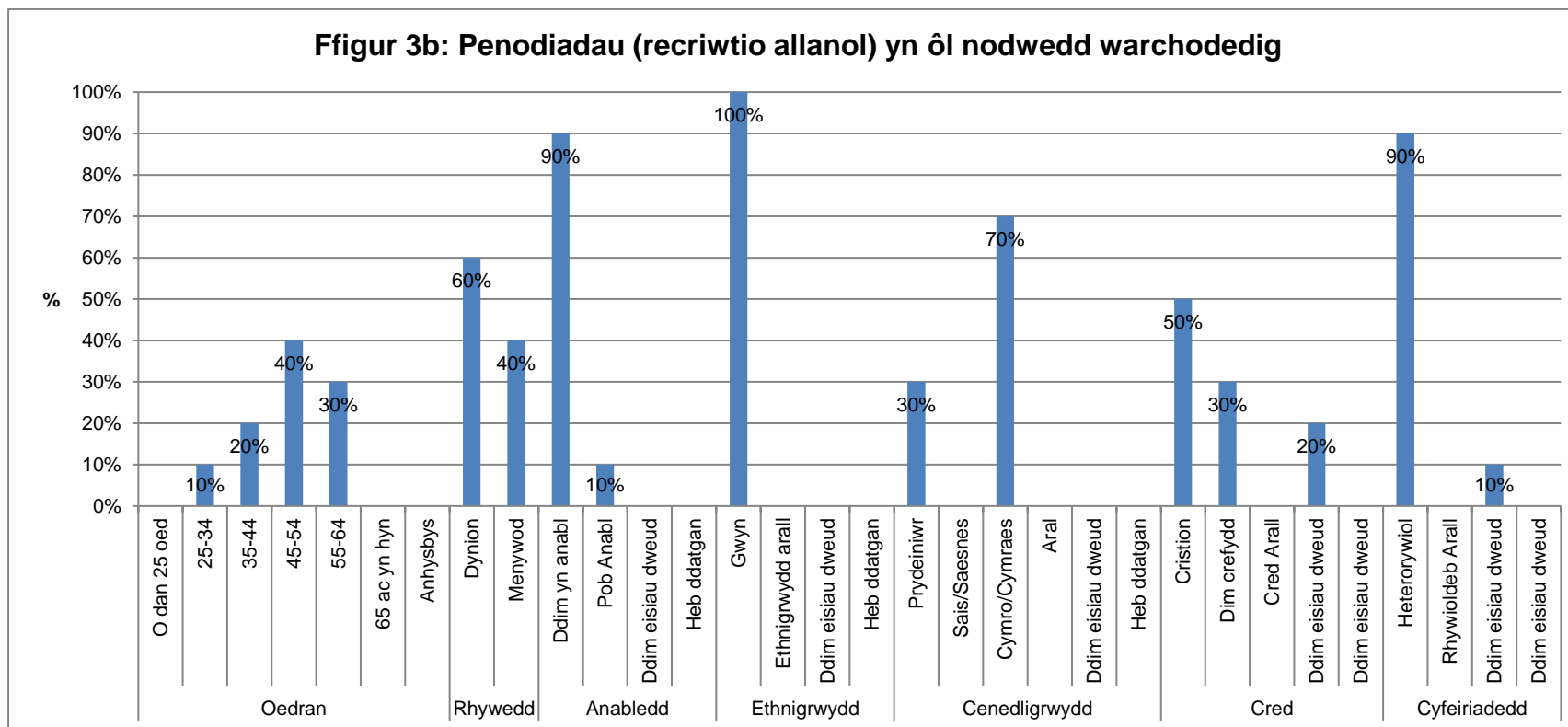
<sup>4</sup> O'r rheiny wnaeth ddatgan

## Recriwtio

Yn 2015-2016, cafodd Estyn 226 o geisiadau gan unigolion yn gwneud cais am swyddi gydag Estyn trwy recriwtio allanol agored. I gyd, penodwyd 17 o bobl. Mae'r ffigurau hyn yn cynnwys cyflogeion presennol yn gwneud cais am swyddi gwag trwy gystadleuaeth agored. Mae Ffigurau 3a a 3b yn dangos nifer yr ymgeiswyr a'r penodiadau a wnaed trwy recriwtio allanol agored yn ôl nodwedd warchoddedig rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016.



**Ffigur 3b: Penodiadau (recrwtio allanol) yn ôl nodwedd warchoddedig**



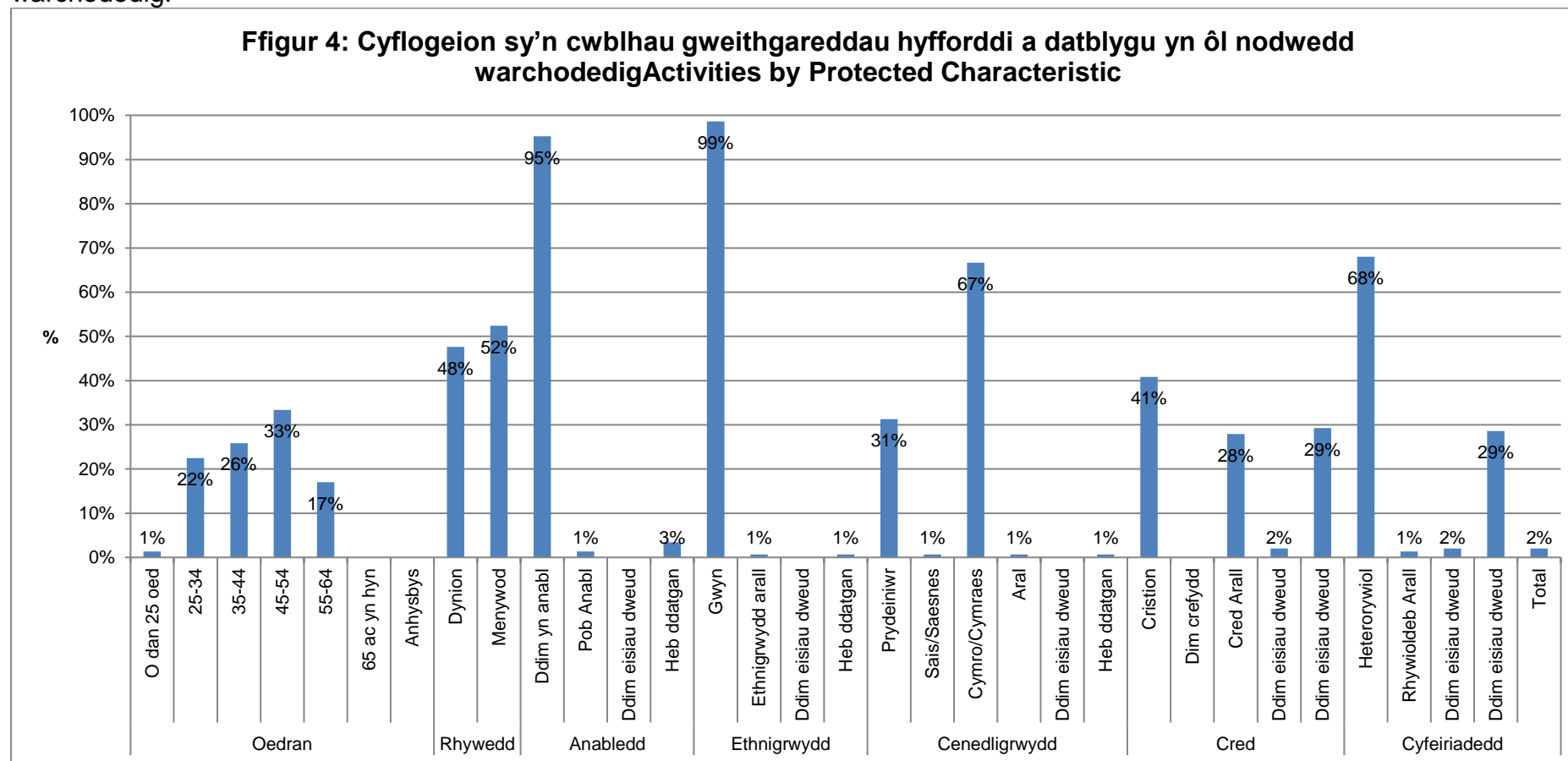
Nid ydym yn gofyn i ymgeiswyr roi gwybod i ni os ydynt yn feichiog neu ar gyfnod mamolaeth fel rhan o'r broses recrwtio.



## Hyfforddiant

Yn 2015-2016, cafodd Estyn 147 o geisiadau am hyfforddiant gan gyflogeion. Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys wythnosau datblygiad proffesiynol na rhwydweithiau sector ar gyfer Arolygwyr a diwrnodau i fwrdd Gwasanaethau Corfforaethol ar gyfer staff Gwasanaethau Corfforaethol. Llwyddodd yr holl gyflogeion a wnaeth gais am hyfforddiant yn eu cais.

Mae Ffigur 4 yn dangos nifer y cyflogeion a gwblhaodd hyfforddiant rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 yn ôl nodwedd warchoddedig.



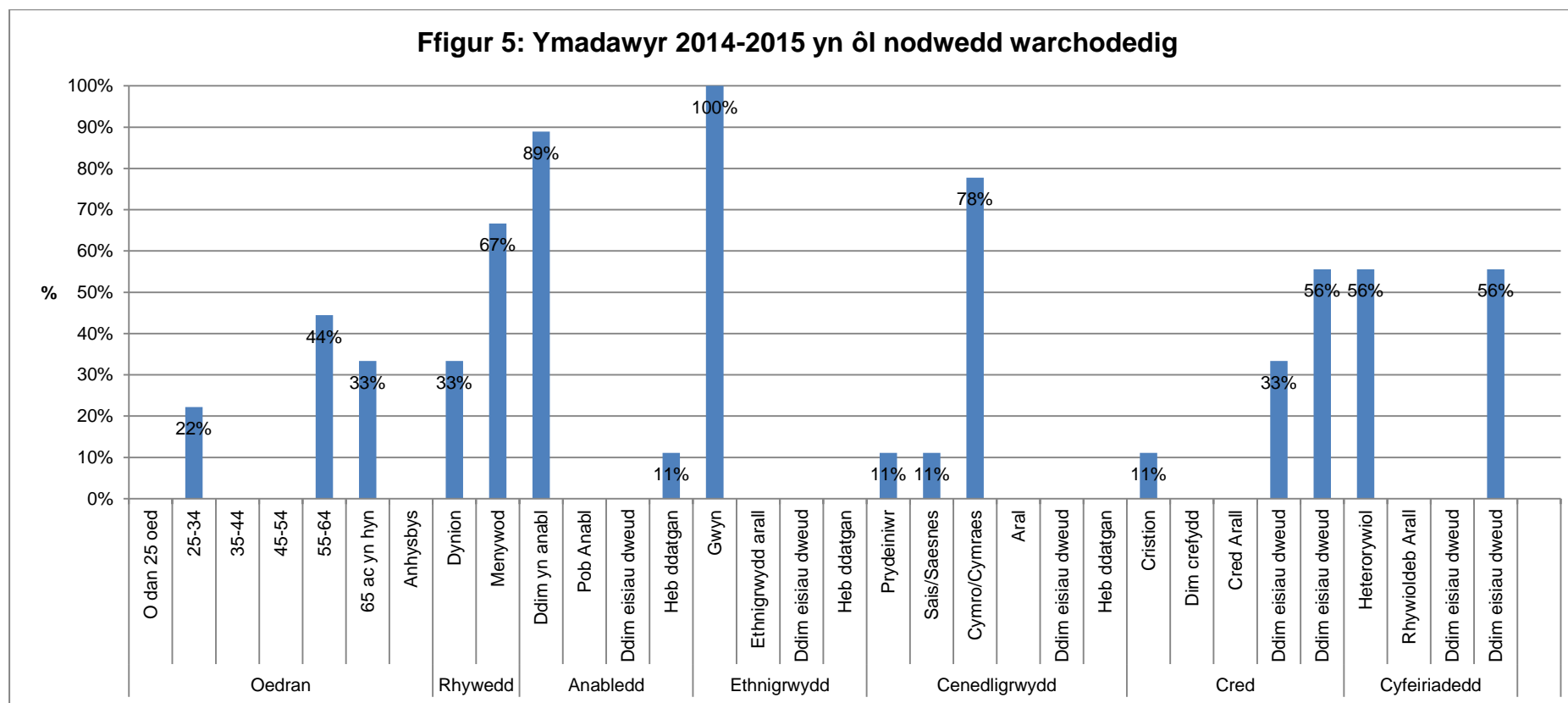
### Gweithdrefnau achwyn a disgyblu

Nid oedd unrhyw staff yn rhan o weithdrefn achwyn a adroddwyd, naill ai fel y sawl a gyhuddwyd neu'r sawl a oedd yn destun y cyhuddiad yn y cyfnod 2015-2016.

Roedd llai na 5 aelod o staff yn destun achosion disgyblu ffurfiol yn ystod y cyfnod 2015-2016. Felly, ni allwn adrodd ar y data o ganlyniad i'r niferoedd bach.

### Ymadawyr

Roedd naw o ymadawyr yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016. Mae Ffigur 5 yn dangos proffil yr ymadawyr yn ôl nodwedd warchoddedig.



## 4 Crynodeb

- 4.1 Yn ystod cylch bywyd y CCS 2012-2016, rydym wedi adrodd yn yr adolygiadau blynyddol bob blwyddyn ynglŷn â'r modd rydym wedi cyflawni'r amcanion a osodwyd ar ddechrau'r Cynllun. Rydym wedi ymrwymo i barhau â'r gweithgareddau hyn, ochr yn ochr â gweithredoedd ychwanegol, yn CCS 2016-2020, a aeth yn fyw ar 1 Ebrill 2016, yn dilyn ymgynghori â staff.
- 4.2 Gan ddefnyddio'r canlyniadau o'n gwaith Monitro Cyflogaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, unrhyw arfer orau newydd o ran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a nodwyd a sylwadau a gafwyd gan randdeiliaid, byddwn yn parhau â'n gwaith o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ac yn sicrhau bod cynllun gweithredu CCS 2016-2020 yn addas at ei ddiben ac yn bodloni'r amgylchedd sy'n prysur newid y mae'n ymwneud ag ef.