

Adroddiad Blynyddol Estyn ar Gydraddoldeb 2025

Cynnwys

Rhagair	1
Cyflwyniad	2
1 Pa wybodaeth rydym yn ei chasglu a sut rydym yn ei defnyddio	2
2 Cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb	2
Amcan cydraddoldeb 1: Byddwn yn gweithio i gynyddu amrywiaeth ein staff, ein harolygwyr allanol a'r lleisiau rhanddeiliaid sy'n cyfoethogi ein gwaith.....	2
Amcan Cydraddoldeb 2: Byddwn yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn sicrhau triniaeth deg i'n holl weithlu, staff ac arolygwyr dan gontract, gan fynd i'r afael â bwllo a gwahaniaethu, pryd bynnag y bydd yn digwydd.	4
Amcan Cydraddoldeb 3: Byddwn yn ystyried materion sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod arolygiadau ac yn ein gwaith thematig, gan rannu arfer dda a gwneud argymhellion ar gyfer gwella, lle bydd angen5	
3 Ein hasesiadau integredig o effaith ar gydraddoldeb	6
4 Meysydd ffocws yn y dyfodol a ychwanegwyd at ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	7

Rhagair

Rydym ni yma dros ddysgwyr, dros Gymru. Amlinellodd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024 i 2028 amcanion cydraddoldeb uchelgeisiol i gefnogi ein cenhadaeth i gynorthwyo darparwyr addysg a hyfforddiant i ddatblygu diwylliant o hunanwella a dysgu trwy ein cyngor, ein harolygiadau a'n gwaith cynyddu capasiti. Mae ein hamcanion cydraddoldeb yn ymdrin â sut rydym yn ystyried cydraddoldeb wrth arolygu a sut byddwn yn sicrhau bod ein staff ein hunain a'r rhai rydym yn llunio contractau â nhw yn cael cyfle cyfartal a'u trin yn gydradd.

Ar ôl y flwyddyn gyntaf, credwn ein bod wedi gwneud cynnydd da ar ein taith. Rydym wedi lansio ail garfan ein Rhaglen Arweinwyr Lleiafrifoedd Ethnig, gan feithrin arweinwyr ac arolygwyr y dyfodol, gobeithio. Rydym wedi parhau i geisio arfer orau ac adolygu ein prosesau recriwtio, ac wedi ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglenni sefydlu a dysgu proffesiynol ar gyfer ein staff. Rydym wedi ceisio arfer effeithiol mewn teithiau darparwyr addysg tuag at fod yn wrth-hiliol ac wedi rhannu'r rhain trwy ein [hadroddiad blynyddol](#) a [phodlediad](#).

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi ein cynnydd hyd yma ac yn amlygu meysydd ffocws newydd y byddwn yn eu defnyddio i ddiweddarau ein cynllun cydraddoldeb strategol. Mae rhagor i'w wneud a byddwn yn parhau i weithio gyda dysgwyr, gweithwyr addysgol proffesiynol a'n staff i esblygu ein dulliau er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i wneud gwahaniaeth wrth greu Cymru fwy cyfartal, yn ogystal â bod yn gyflogwr croesawgar o ddewis ar gyfer ein staff.



Owen Evans

Prif Arolygydd Ei Fawrhydi

Cyflwyniad

Ym mis Ebrill 2024, cyhoeddwyd ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#). Mae'r adroddiad blynyddol hwn ar gydraddoldeb yn adolygu ein cynnydd yn unol â'n cyfrifoldebau o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

1 Pa wybodaeth rydym yn ei chasglu a sut rydym yn ei defnyddio

Rydym yn sylweddoli bod data a gwybodaeth yn allweddol bwysig i fonitro a sbarduno cynnydd yn ystod cyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Rydym yn casglu ystod eang o ddata cadarn ar draws amrywiaeth o feysydd, gan gynnwys y gweithlu (ar draws pob nodwedd warchodedig), recriwtio, dechreuwyr ac ymadawyr.

Rydym yn defnyddio'r data hwn i fonitro amrywiaeth ceisiadau am ein swyddi gwag ac amlygu unrhyw rwystrau yn ein proses recriwtio, a sicrhau bod ein harferion recriwtio yn deg ac yn gynhwysol ar bob cam. O ran staff presennol, mae casglu a monitro data cydraddoldeb yn ein helpu i ddeall amrywiaeth ein gweithlu, amlygu a mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau mewn profiad, datblygiad, neu gynnydd a ffurfio polisiau a mentrau sy'n cefnogi cynhwysiant a thegwch ar draws Estyn.

Byddwn yn cyhoeddi'r data hwn ochr yn ochr â'n hadroddiad blynyddol a chyfrifon bob blwyddyn. Byddwn yn cyhoeddi data wedi'i ddiweddarau erbyn mis Medi 2025.

2 Cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb

Amcan cydraddoldeb 1: Byddwn yn gweithio i gynyddu amrywiaeth ein staff, ein harolygwyr allanol a'r lleisiau rhanddeiliaid sy'n cyfoethogi ein gwaith

Dywedasom y byddwn yn:

- adolygu ein prosesau recriwtio staff i ystyried beth arall y gallwn ei wneud i gynyddu amrywiaeth ein staff, gan gynnwys ystyried sut i gyflawni mwy o amrywiaeth ar baneli cyfweld
- adolygu ein rhaglen arweinyddiaeth a'i datblygu ymhellach i gynyddu ymwybyddiaeth o'n gwaith gydag arweinwyr addysg dyheadol o gefndiroedd ethnig sydd wedi'u tangynrychioli yn ein staff a'n gweithlu arolygwyr allanol
- gwella'r data a ddaliwn am ein gweithlu arolygwyr allanol er mwyn cael dealltwriaeth well o unrhyw grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli

- gweithio'n weithredol gydag amrywiaeth o grwpiau rhanddeiliaid cenedlaethol i sicrhau bod ein hymgyrch recriwtio arolygwyr lleyg nesaf yn arwain at gronfa fwy amrywiol o arolygwyr lleyg
- adolygu ein deunyddiau a'n prosesau recriwtio ar gyfer arolygwyr allanol i sicrhau eu bod yn cynrychioli amrywiaeth lawn Cymru ac yn cydymffurfio ag arfer orau
- sicrhau bod ein fforwm rhieni'n cynnwys rhieni â gwahanol nodweddion gwarchodedig
- parhau i ymgysylltu â chyrff eraill, rhanddeiliaid a grwpiau sy'n hyrwyddo nodweddion gwarchodedig penodol yn fewnol ac yn allanol er mwyn ystyried sut gallwn ni a'r rhai rydym yn eu harolygu wella polisïau a phrosesau gweithio i ddod yn fwy amrywiol a bodloni anghenion Cymru amrywiol
- adolygu ein gweithdrefnau cwynion ac adborth i sicrhau eu bod yn unol ag arfer orau ac yn hygyrch i bawb

Cynnydd eleni:

- Rydym yn diweddarau ein deunyddiau recriwtio yn rheolaidd ac yn sicrhau cynrychiolaeth amrywiol wrth hyrwyddo. Rydym yn sicrhau bod datganiadau clir ynglŷn â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein pecynnau recriwtio ac yn meincnodi ein prosesau yn erbyn arfer orau ac argymelledig.
- Rydym wedi parhau i gysylltu â sefydliadau cydraddoldebau yn rhan o ymgyrchoedd recriwtio. Rydym hefyd wedi cysylltu â sefydliadau eraill (Prifysgol Metropolitan Caerdydd a Llywodraeth Cymru) i weld sut maen nhw'n sicrhau amrywiaeth ar baneli cyfweld.
- Rydym wedi adolygu ein rhaglen arweinwyr lleiafrifoedd ethnig a'i chynnal gyda'n hail garfan – manteisiodd nifer dda arni, a chafwyd cyfraniad cryf gan fentoriaid allanol. Fe wnaethom ei hymestyn i gynnwys addysg gychwynnol athrawon eleni.
- Rydym wedi adolygu a diweddarau ein gweithdrefn gwyno.

Fodd bynnag:

- Er nad ydym wedi cynnal arolwg o'n gweithlu arolygwyr allanol eto, mae'n galonogol bod sawl ymgeisydd o'n Rhaglen Arweinwyr Lleiafrifoedd Ethnig wedi mynd ymlaen i gwblhau hyfforddiant arolygwyr cymheiriaid yn llwyddiannus.
- Cynhaliwyd ymarfer recriwtio eang ar gyfer ein fforwm rhieni a gofalwyr, ond rydym yn bwriadu hyrwyddo'r fforwm hwn yn weithredol ymhlith grŵp mwy amrywiol yn ein rownd recriwtio nesaf.

Amcan Cydraddoldeb 2: Byddwn yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn sicrhau triniaeth deg i'n holl weithlu, staff ac arolygwyr dan gontract, gan fynd i'r afael â bwlio a gwahaniaethu, pryd bynnag y bydd yn digwydd.

Dywedasom y byddwn yn:

- datblygu ein rhaglen barhaus o hyfforddiant a datblygiad staff i sicrhau bod ein gweithlu'n gweithio'n weithredol i hyrwyddo cyfle cyfartal, mynd i'r afael â bwlio a gwahaniaethu ac, yn arbennig, sicrhau ein bod yn sefydliad gwrth-hiliol a bod gan staff dros dro fynediad llawn at y rhaglenni hyn
- adolygu ein gweithdrefnau sefydlu i sicrhau eu bod yn gosod disgwyliadau clir a'u bod yn canolbwyntio'n gryf ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, er enghraifft trwy weithio'n agos gyda staff newydd sydd ag anabledd i sicrhau ein bod yn cynllunio ac yn gwneud addasiadau rhesymol buddiol ar eu cyfer
- datblygu cyfleoedd i reolwyr ymwneud â mentora a hyfforddi o chwith gydag arweinwyr cymunedol
- adolygu'r defnydd o'n proses asesu'r effaith ar gydraddoldeb i gryfhau ei heffaith ymhellach
- sicrhau bod pob aelod o staff yn ystyried amcan sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan o'u proses rheoli perfformiad
- cyflwyno ein cynhadledd staff ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl
- adolygu'r ffyrdd y gall staff godi pryderon a chyfrannu syniadau er mwyn gwella ein gweithle

Cynnydd hyd yma:

- Rydym wedi parhau i gynnwys sesiynau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer pob aelod o staff newydd yn rhan o'r rhaglen sefydlu, ac mae pob aelod o staff yn cwblhau modiwl byr ar eu cyfrifoldebau cydraddoldeb yn rhan o'n hyfforddiant gorfodol ar ddisgwyliadau'r gwasanaeth sifil. Rydym hefyd wedi cynnwys sesiwn gychwynnol ar ymwybyddiaeth o fwlio ac aflonyddu yn rhan o'r rhaglen sefydlu.
- O ran staff newydd sydd ag anabledd, rydym yn cyfeirio at iechyd galwedigaethol fel mater o drefn wrth benodi ac yn gweithio gyda'r aelod o staff i gytuno ar unrhyw addasiadau i'r gweithle a'u cofnodi ar ei basbort addasiadau i'r gweithle.
- Rydym wedi adolygu'r defnydd o'n hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac wedi hyrwyddo defnydd ohonynt. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i'n staff ochr yn ochr â'n canllawiau ar asesu'r effaith ar gydraddoldeb i'w helpu i gael dealltwriaeth ddyfnach o'u cyfrifoldebau cydraddoldeb pan fyddant yn dechrau creu polisiâu newydd neu'n adolygu polisiâu presennol.
- Rydym wedi parhau i hyrwyddo lles ar draws y sefydliad.

Fodd bynnag:

- Rydym wedi cynnal trafodaethau cynnar ynglŷn â sut i dreialu mentora o chwith, ond byddwn yn datblygu hyn yn ystod y flwyddyn i ddod.
- Byddwn yn canolbwyntio ar reolaeth linell gynhwysol yn rhan o'n hadolygiad o drefniadau rheoli perfformiad.

Amcan Cydraddoldeb 3: Byddwn yn ystyried materion sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod arolygiadau ac yn ein gwaith thematig, gan rannu arfer dda a gwneud argymhellion ar gyfer gwella, lle bydd angen

Dywedasom y byddwn yn:

- cynnwys thema drawstoriadol yn ymwneud â chynnydd tuag at Gymru Wrth-hiliol yn ein hadroddiad blynyddol – bydd hyn yn cynnwys adolygiad rhagarweiniol o'r ffyrdd y mae ysgolion yn dechrau datblygu cwricwla sy'n adlewyrchu thema drawstoriadol amrywiaeth a pha fath o gymorth ychwanegol y gallai fod arnynt ei angen
- dechrau casglu data demograffig yn rhan o unrhyw arolygon a gynhaliwn gyda dysgwyr, staff, rhieni neu randdeiliaid eraill fel y gallwn wella ein sylfaen dystiolaeth genedlaethol o safbwyntiau rhanddeiliaid
- sicrhau, lle y bo'n briodol, bod ein harolygiadau'n ystyried rhwystrau rhag recriwtio grwpiau o ddysgwyr sydd wedi'u tangynrychioli i raglenni addysgol, er enghraifft Addysg Gychwynnol Athrawon, Cymraeg i Oedolion a phrentisiaethau
- cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb mewn perthynas â'n trefniadau arolygu newydd a phob adolygiad thematig a wnawn
- ystyried goblygiadau cynllun gweithredu LHDTG+ Llywodraeth Cymru i'n gwaith
- adolygu'r sylfaen dystiolaeth sy'n deillio o'n harolygiadau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn benodol o ran:
 - pa mor dda y mae'r cwricwlwm yn datblygu dealltwriaeth dysgwyr o hanesion, storïau, hunaniaethau, gwerthoedd a safbwyntiau amrywiol, gan gynnwys yn eu hardal leol, yng Nghymru ac yn y byd ehangach ar draws y meysydd dysgu a phrofiad
 - pa mor effeithiol y mae systemau'r darparwr yn cefnogi adrodd a chofnodi'r holl fathau o fwlio ac aflonyddu'n gywir
 - pa mor dda y mae'n mynd i'r afael ag ymddygiadau ac agweddau niweidiol a amlygwyd ymhlith unigolion a grwpiau, gan gynnwys trwy ddarpariaeth wedi'i thargedu a darpariaeth gyffredinol
- parhau i gasglu a hyrwyddo enghreifftiau o ymarfer effeithiol yn gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n helpu i godi disgwyliadau a gwella arferion – yn arbennig, byddwn yn ystyried sut gallwn ddefnyddio hyn yn

rhagweithiol i gefnogi gwelliant ar gyfer grwpiau sydd dan anfantais benodol yn y system addysg, er enghraifft dysgwyr o'r gymuned Sipsiwn, Roma a Theithwyr

- gweithio gyda'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil a Llywodraeth Cymru i sicrhau bod setiau data cenedlaethol gwell ar gael sy'n ein helpu i ddeall profiadau a deilliannau addysgol dysgwyr â gwahanol nodweddion gwarchodedig

Cynnydd hyd yma:

- Rydym wedi cyhoeddi thema drawstoriadol ar gyfer yr adroddiad blynyddol, sef 'Tuag at Gymru Wrth-hiliol', a gyhoeddwyd ym mis Chwefror ochr yn ochr â phodlediadau Cymraeg a Saesneg ar y thema hon.
- Rydym wedi treialu defnyddio data demograffig yn rhan o arolygon cyn-arolygiad ac yn parhau i'w dreialu cyn ei gyflwyno ym mis Medi 2025.
- Rydym wedi rhoi cyngor i Lywodraeth Cymru ar adrodd am ddigwyddiadau bwlio a hiliol ac yn cynnal adolygiadau parhaus o ymddygiad mewn ysgolion uwchradd a cholegau addysg bellach.
- Rydym yn bwriadu ymdrin â darpariaeth ar gyfer y gymuned Sipsiwn, Roma a Theithwyr fel thema drawstoriadol yn adroddiad blynyddol y flwyddyn nesaf.
- Rydym wedi amlygu'r angen i wella setiau data cenedlaethol yn rhan o'n hadborth i Medr.
- Rydym wedi parhau i roi cyngor ar ddatblygiadau polisi ac arweiniad Llywodraeth Cymru o ran dysgwyr LHDTC+.

Fodd bynnag:

- Mae'n dal i fod yn anodd casglu tystiolaeth arolygu yn gysylltiedig â grwpiau penodol o ddysgwyr yn rhan o arolygiadau arferol.
- Mae Llywodraeth Cymru wedi blaenoriaethu ariannu adolygiadau thematig eraill ar gyfer y flwyddyn ariannol nesaf, nad ydynt yn canolbwytio'n benodol ar gydraddoldeb neu amrywiaeth. Byddwn yn ystyried sut gallwn edrych ar unrhyw effeithiau ar grwpiau penodol yn rhan o'r rhain.
- Byddwn yn ystyried sut gallai fod angen i ni ymateb i gynllun gweithredu LHDTC+ y llywodraeth yn rhan o ddiweddariad eleni i'n cynllun cydraddoldeb strategol.

3 Ein hasesiadau integredig o effaith ar gydraddoldeb

Eleni, rydym wedi adolygu ac ailhyrwyddo ein hasesiadau integredig o'r effaith ar gydraddoldeb a'n canllawiau arnynt. Mae'r Asesiadau o'r Effaith hyn yn helpu i sicrhau bod effaith polisi yn cael ei hystyried cyn i benderfyniadau allweddol gael eu gwneud ar ei weithredu yn Estyn. Mae asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael eu defnyddio'n rheolaidd, er enghraifft yn ein:

- trefniadau arolygu newydd
- polisiâu llywodraethu gwybodaeth, cynllun cyhoeddi a hysbysiadau preifatrwydd
- polisi amgylcheddol
- polisi cyfryngau cymdeithasol newydd
- strategaeth ymgysylltu â rhanddeiliaid
- polisi defnyddio TG
- ein defnydd o ddeallusrwydd artiffisial
- polisiâu adnoddau dynol fel ein polisi sy'n ystyriol o deuluoedd

Mae'r asesiadau hyn wedi arwain at wneud newidiadau. Er enghraifft, dangosodd ein hasesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer ein hysbysiadau preifatrwydd newydd nad oeddent yn hygyrch nac yn ddealladwy iawn i ddysgwyr ifanc, felly cynhyrchwyd fersiwn addas i blant sydd wedi'i chyhoeddi ar ein gwefan. Dangosodd ein hasesiad o effaith ar gydraddoldeb ar gyfer ein polisi amgylcheddol y dylem gynnwys enghreifftiau ychwanegol o arfer orau a amlygwyd yn ystod ein gwaith sy'n effeithio ar grwpiau penodol. Bydd ein polisi amgylcheddol ar gyfer 2025 yn cynnwys arfer a amlygwyd yn ystod gwaith arolygu a thematig yn ymwneud â grwpiau â nodweddion gwarchodedig fel LHDTTC+, a materion yn ymwneud â thlodi a chrefydd.

Ym mis Mawrth 2025, rhoddwyd cymorth ymarferol i staff wrth gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb trwy hyfforddiant a gyflwynwyd gan Diverse Cymru/Adferiad. Bydd hyn yn cael ei gyflwyno'n ehangach yn ystod tymor yr Haf 2025.

4 Meysydd ffocws yn y dyfodol a ychwanegwyd at ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Ar ôl adolygu ein cynnydd, rydym wedi amlygu'r meysydd penodol canlynol i'w cryfhau yn ein cynllun cydraddoldeb strategol ar gyfer y flwyddyn i ddod:

- Cynnal archwiliad o'n gwaith i gefnogi Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Llywodraeth Cymru
- Cyflwyno carfan 3 ein rhaglen arweinwyr lleiafrifoedd ethnig
- Cyhoeddi thema drawstoriadol yn ein hadroddiad blynyddol ynglŷn ag effaith y ddarpariaeth ar gyfer disgyblion Sipsiwn, Roma a Theithwyr
- Sicrhau bod ein hymarfer recriwtio cyfarwyddwyr anweithredol yn sicrhau bod ein bwrdd strategaeth yn cynnwys aelodau amrywiol
- Cryfhau gallu ein harolygwyr arweiniol i ddatblygu a hyrwyddo ein gwaith i gyflawni'r cynllun cydraddoldeb strategol trwy gyflwyno ein strwythur rôl arweinyddiaeth ddiwygiedig

- Llunio strategaeth wrthdlodi i ddatblygu ein rôl wrth helpu i sicrhau bod pob dysgwr yn cael y cyfle i gyflawni