



Adroddiad Blynyddol Estyn ar Gydraddoldeb 2026

Cynnwys

Rhagair	3
Cyflwyniad	5
Pa wybodaeth rydym yn ei chasglu a sut rydym yn ei defnyddio.....	5
Cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb	5
Amcan cydraddoldeb 1: Byddwn yn gweithio i gynyddu amrywiaeth ein staff, ein harolygwyr allanol a'r lleisiau partner sy'n cyfoethogi ein gwaith.....	5
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.....	8
Amcan Cydraddoldeb 3: Byddwn yn gwerthuso 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.....	9
Ein hasesiadau integredig o effaith ar gydraddoldeb	12
Meysydd ffocws yn y dyfodol a ychwanegwyd at ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	12
Atodiad A – Data'r Gweithlu a Recriwtio	14

Rhagair

Rydym ni yma dros ddysgwyr, pob dysgwr. 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, amrywiaeth a chynhwysiant wrth arolygu a sut byddwn yn sicrhau bod ein staff ein hunain a'r rhai rydym yn gweithio gyda nhw yn cael cyfle cyfartal a'u trin yn deg, gyda pharch.

A ninnau bellach hanner ffordd trwy ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym yn parhau i wneud cynnydd cadarnhaol tuag at gyflawni'r uchelgeisiau hyn. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, fe wnaethom gyflwyno trydedd garfan ein Rhaglen Arweinwyr Lleiafrifoedd Ethnig, sy'n parhau i dyfu o ran graddfa, enw da ac effaith. Cryfhaom ein hymgysylltiad ag amrywiaeth eang o bartneriaid a chymunedau ar draws Cymru i sicrhau bod lleisiau amrywiol yn helpu i lunio a herio ein gwaith. Hefyd, cynyddom ein gallu sefydliadol i arwain mentrau cydraddoldeb ac amrywiaeth a pharhau i adolygu ein prosesau recriwtio i annog mwy o gynhwysiant.

Trwy ein gwaith arolygu a thematig, rydym wedi parhau i amlygu arfer effeithiol a meysydd i'w gwella. Eleni, fe wnaeth ein hadroddiad blynyddol archwilio profiadau dysgwyr sy'n Sipsiwn, Roma neu Deithwyr a nodi pwysigrwydd diwylliannau cynhwysol, partneriaethau cadarn ac arweinyddiaeth gyson wrth wella deilliannau. Hefyd, cynhaliom uwch-gynadleddau gwrth-hiliol gyda phartneriaid ar draws y sector addysg a datblygom ein strategaeth wrthdlodi i gryfhau ein cyfraniad at sicrhau bod pob dysgwr yn cael cyfle i lwyddo, ni waeth beth yw eu cefndir neu amgylchiadau.

O fewn Estyn, rydym wedi parhau i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein diwylliant a'n ffyrdd o weithio. Rydym wedi diwygio ein gwerthoedd ac ymddygiadau, cryfhau ein defnydd o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, buddsoddi mewn dysgu proffesiynol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, peilota trefniadau mentora o chwith a gweithio gyda staff i ddatblygu strategaeth les newydd sy'n canolbwyntio ar greu gweithle iachach, mwy cynhwysol.

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi ein cynnydd dros y flwyddyn ddiwethaf ac yn amlygu meysydd ffocws pellach wrth i ni ddechrau dwy flynedd olaf ein Cynllun Cydraddoldeb

Strategol. Er bod y cynnydd a wnaed yn galonogol, rydym yn cydnabod bod rhagor i'w wneud. Rydym yn ymrwymo o hyd i weithio ochr yn ochr â dysgwyr, gweithwyr addysg proffesiynol, partneriaid a'n staff i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon popeth rydym ni'n ei wneud o hyd a'n bod yn parhau i gyfrannu at Gymru decach a mwy cyfartal.

Owen Evans, Prif Arolygydd Ei Fawrhydi

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad blynyddol hwn ar gydraddoldeb yn adolygu cynnydd Estyn wrth gyflawni'r ymrwymadau a restrwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028. Mae'n crynhoi'r gwaith a gyflawnwyd yn ystod blwyddyn 2025-2026 ac yn amlygu meysydd lle y mae angen cynnydd pellach.

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 polisïau a mentrau sy'n cefnogi cynhwysiant a thegwch ar draws Estyn.

Mae data demograffig ar gyfer staff presennol, ymadawyr ac ymgeiswyr i'w weld yn Atodiad A.

Cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb

Mae'r adran hon yn crynhoi cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion cydraddoldeb yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

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

Dywedom y byddwn yn:

- adolygu ein prosesau recriwtio staff ar ôl pob ymgyrch 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

- parhau i gyflwyno ein rhaglen arweinyddiaeth 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 gyda grwpiau partner cenedlaethol i sicrhau bod arolygwyr lleyg amrywiol yn cael eu recriwtio
- adolygu deunyddiau a phrosesau recriwtio ar gyfer arolygwyr allanol i sicrhau eu bod yn cynrychioli amrywiaeth lawn Cymru
- sicrhau bod ein fforwm rhieni a gofalwyr yn cynnwys rhieni â gwahanol nodweddion gwarchodedig
- parhau i ymgysylltu â sefydliadau sy'n hyrwyddo nodweddion gwarchodedig
- sicrhau bod recriwtio cyfarwyddwyr anweithredol yn cynnal amrywiaeth ar fwrdd y strategaeth

Cynnydd eleni:

Yn 2025-2026, cynhaliom drydedd garfan ein Rhaglen Arweinwyr Lleiafrifoedd Ethnig. Roedd nifer yr ymgeiswyr wedi cynyddu'n sylweddol, gan arddangos bod y rhaglen yn ymsefydlu ac yn ennill cydnabyddiaeth am ei hansawdd a'i gwerth. Bu 13 ymgeisydd yn llwyddiannus; fodd bynnag, cyfyngom nifer y cyfranogwyr i wyth er mwyn sicrhau bod y rhaglen yn parhau i fod yn hylaw o fewn cyfyngiadau a chyllideb y rhaglen waith. Ymunodd yr 8 ymgeisydd llwyddiannus â ffrydiau Cynradd, Addysg Bellach a Llywodraeth Leol y rhaglen. Gohiriwyd 5 ymgeisydd uwchradd tan 2026-2027. Byddwn yn cynnal ymgyrch targedig mewn nifer bach o sectorau i lenwi'r 3 lle sy'n weddill. Mae grwpiau bach yn helpu cyfranogwyr i ddatblygu ymdeimlad o gyswllt a chael y cymorth unigol y bwriadwyd i'r rhaglen ei gyflawni. Cafodd tua hanner y garfan eleni ddyrchafiad yn ystod y flwyddyn.

Bu 2 AEF newydd yn cynefino er mwyn helpu cyflwyno'r rhaglen i'r sectorau AB a gwasanaethau addysg llywodraeth leol. Mae hyn yn cyd-fynd â gweledigaeth y rhaglen, sef rhoi cyfleoedd i wahanol AEF ymgysylltu â'r rhaglen, elwa o weithio gyda grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, a datblygu cipolwg dyfnach i'r heriau maent yn eu hwynebu.

Cynhaliom arolwg o'n gweithlu allanol i sefydlu pa mor gynrychioliadol ydynt o ddemograffeg Cymru gyfan. Mae'r canlyniadau wrthi'n cael eu dadansoddi, gyda'r nod o ddatblygu strategaeth i gynyddu cynrychiolaeth lle mae prinder.

Rydym wedi parhau i adolygu ein prosesau recriwtio ac wedi rhoi hyfforddiant recriwtio i staff yn y Gwasanaethau Canolog sy'n cymryd rhan mewn paneli recriwtio er mwyn sicrhau bod ein prosesau yn gynhwysol ac yn denu carfan amrywiol o ymgeiswyr. Cafwyd ymateb cadarnhaol o ran nifer yr ymgeiswyr o grwpiau wedi'u tangynrychioli i'r amrywiaeth o ymgyrchoedd recriwtio ar gyfer staff parhaol.

Rydym wedi parhau i gysylltu a gweithio gydag amrywiaeth eang o bartneriaid, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, sefydliadau anllywodraethol a sefydliadau trydydd sector, i helpu llywio a darparu myfyrdod beirniadol ar ein gwaith. Rydym wedi cysylltu â sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau dysgwr ac addysgwyr o blith pobl sy'n byw mewn tlodi, a chefnidiroedd a chymunedau pobl Dduon, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, Sipsiwn Roma a Theithwyr, a LHDTC+. Er enghraifft, cyflwynodd cynrychiolydd o'r gymuned Sipsiwn Roma a Theithwyr gyflwyniad i'r holl staff ar eu gwaith yn chwalu rhwystrau rhag addysg gydag aelodau'r gymuned.

Yn 2025-2026, fe wnaethom recriwtio cyfarwyddwyr anweithredol newydd. Ni lwyddodd ein hymgyrch recriwtio gychwynnol i recriwtio set amrywiol o gyfarwyddwyr anweithredol. Penderfynom gyfethol Ravi Pawar, cyn-bennaeth, i'n bwrdd cyfarwyddwyr anweithredol.

Rydym wrthi'n adolygu ein gweithdrefn gwyno a'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb sy'n sylfaen iddi.

Fodd bynnag:

Cynhaliom ymgyrch recriwtio yn anelu at amrywio ein carfan o arolygwyr lleyg, gan dargedu nifer o sefydliadau perthnasol, ysgolion y mae'n hysbys bod ganddynt dderbyniad ethnig leiafrifol, a chysylltiadau i annog ymgysylltu. Nododd yr holl gyfathrebiadau hyrwyddo a'r pecyn recriwtio ein bod yn croesawu ceisiadau o gefndiroedd amrywiol yn arbennig i sicrhau safbwyntiau a phrofiadau bywyd amrywiol. Fodd bynnag, ni ddenom ystod amrywiol o ymgeiswyr.

Er ein bod wedi denu ystod dda o ymgeiswyr yn rhan o ymgyrchoedd recriwtio allanol, ni arweiniodd hyn at amrywio ein gweithlu yn llwyddiannus o ran amrywiaeth cefndir ethnig. Byddwn yn ceisio ystod o adborth ac yn ystyried beth arall y gallwn ei wneud yn ein prosesau recriwtio, gan fanteisio ar arfer orau i helpu llywio gwelliannau yn y dyfodol.

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

Dywedom y byddwn yn:

- datblygu ein rhaglen hyfforddiant a datblygiad staff i hyrwyddo cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu
- parhau â hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb ac ymwybyddiaeth o fwlio yn ystod rhaglen sefydlu staff
- gweithio gyda staff sydd ag anabledd i sicrhau addasiadau priodol i'r gweithle
- datblygu cyfleoedd anogaeth a mentora o chwith gydag arweinwyr cymunedol
- sicrhau bod staff yn cynnwys amcanion cydraddoldeb mewn rheoli perfformiad
- canolbwyntio ar reolaeth llinell gynhwysol
- datblygu a hyrwyddo ein strategaeth lles staff

Cynnydd hyd yma:

Mae pob aelod o staff newydd eu recriwtio yn cael hyfforddiant gorfodol ar fwlio ac aflonyddu yn ystod eu rhaglen sefydlu.

Yn 2025-2026, cynhaliom gynhadledd staff gyfan i lunio gwerthoedd Estyn a sut dylai ein hymddygiadau eu hadlewyrchu. Yn ystod y broses hon, canolbwyntiom yn fwriadol ar ymddygiadau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac yn mynd i'r afael â phob ffurf ar wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu. Rydym wrthi'n llunio hyfforddiant pellach i'r holl staff, gan gynnwys staff newydd, ar ein dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (PSED).

Cafodd nifer o aelodau staff allweddol hyfforddiant ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a sut i gyflawni asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer ein polisiau, ein fframweithiau ac ar gynlluniau prosiect adolygiadau thematig.

Ar hyn o bryd, rydym yn peilota mentora o chwith rhwng ein huwch dîm a staff iau'r gwasanaethau canolog i gynyddu dealltwriaeth a datblygu amgylchedd gweithio cynhwysol. Mae argraffiadau cychwynnol yn awgrymu bod hyn yn mynd yn dda hyd yn hyn, ond bydd gwerthusiad ffurfiol yn 2026.

Cyhoeddom arweiniad i'n gweithlu mewnol ac allanol ar ystyried ymddygiadau proffesiynol, ymddygiad priodol yn y gweithle a dymeg pŵer rhwng arolygwyr a staff darparwyr, a sut

dylai hwn lywio ein rhyngweithiadau wrth arolygu. Mae hyfforddiant pellach yn cael ei ddatblygu a chaiff ei gyflwyno i arolygwyr mewnol ac allanol yn ystod 2026-2027.

Mae ein Tîm Pobl yn cefnogi staff ag anabledd yn barhaus. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys gwneud addasiadau rhesymol i'r gweithle dan arweiniad cyngor gan iechyd galwedigaethol.

Gweithiom gyda staff i ddatblygu ein [Strategaeth Les](#), sy'n amlinellu beth rydym eisoes yn ei wneud a chymau gweithredu pellach sydd yn yr arfaeth ar gyfer y tair blynedd nesaf, yn canolbwyntio ar 5 piler lles – lles meddyliol, corfforol, ariannol, galwedigaethol a chymdeithasol. Ei nod yw:

- Denu pobl newydd i'r sefydliad
- Creu diwylliant iachach, mwy cynhwysol
- Hybu gwydnwch ac ymgysylltiad, gan arwain at gynnydd mewn lefelau cadw
- Lleihau absenoldeb salwch
- Sicrhau bod cydweithwyr yn teimlo'u bod yn gallu siarad yn agored a theimlo'u bod yn cael cefnogaeth â'u lles

Fodd bynnag:

- Ni wnaeth ein gwaith ar adolygu ein trefniadau rheoli perfformiad symud yn ei flaen mor gyflym ag y byddem wedi'i obeithio. Rydym wedi gofyn i Gyfarwyddwr Cynorthwyol drafod ein gwerthoedd ac ymddygiadau diwygiedig yn rhan o drafodaethau rheoli perfformiad yn ystod haf 2026 a byddwn yn cyflwyno'r trafodaethau hyn gyda'r holl staff yn ystod y flwyddyn.
- Rydym wedi ailstrwythuro ein timau gwasanaethau canolog, felly ataliom ein bwriad i gynnal hyfforddiant ar reolaeth llinell gynhwysol dros dro, gan ei gyflwyno pan fydd yr holl staff yn y strwythur newydd yn eu lle.

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

Dywedom y byddwn yn:

- cynnwys thema drawstoriadol yn ymwneud â'r ddarpariaeth ar gyfer dysgwyr sy'n Sipsiwn, Roma a Theithwyr
- casglu data demograffig mewn arolygon partner
- sicrhau bod arolygiadau'n ystyried rhwystrau rhag recriwtio i raglenni addysgol
- adolygu arweiniad neu becynnau cymorth i gefnogi arolygwyr sy'n gwerthuso materion cydraddoldeb
- casglu a hyrwyddo enghreifftiau o arfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant effeithiol
- gweithio gyda Medr a Llywodraeth Cymru i wella setiau data cenedlaethol ar gydraddoldeb
- cryfhau gallu arolygwyr arweiniol i gefnogi gwaith cydraddoldeb
- datblygu strategaeth wrthdlodi sy'n cefnogi cyfle cyfartal i ddysgwyr
- gwerthuso'r cryfderau a'r meysydd i'w datblygu wrth arolygu dulliau ysgolion o liniaru effaith tlodi
- sefydlu sesiwn reolaidd ar dlodi yn ystod wythnosau dysgu proffesiynol
- datblygu pecyn cymorth hunanwerthuso i ysgolion ar wrthdlodi

Cynnydd hyd yma:

Fe wnaeth ein hadroddiad blynyddol ar gyfer 2024-25, a lansiwyd yn Chwefror 2026, gynnwys arfer addawol a heriau parhaus wrth gefnogi disgyblion sy'n Sipsiwn, Roma a Theithwyr. Yn nodweddu darpariaeth gadarn yr oedd diwylliant gwrth-hiliol cynhwysol, perthnasodd dibynadwy â theuluoedd, cwricwlwm a chymorth ymatebol yn ddiwylliannol, a gweithio'n effeithiol mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol a Gwasanaethau Addysg Teithwyr i wella presenoldeb ac ymgysylltiad. Fodd bynnag, nodom fod cefnogaeth yn anghyson o hyd ar draws Cymru, gyda gwendidau o ran pontio, cynrychiolaeth ddiwylliannol gyfyngedig, bylchau o ran olrhain cynnydd, a data anghyflawn ar ethnigrwydd. Bydd gwelliant parhaus yn dibynnu ar arweinyddiaeth strategol, defnyddio data yn well, ac ymrwymiad hirdymor i degwch.

Lle cawsant eu nodi, parhaom i gynnwys cipluniau ar arfer effeithiol berthnasol. Er enghraifft, amlygom sut roedd [Ysgol Gynradd yr Eglwys yng Nghymru St Nicholas](#) ac [Adroddiad Arolygu Ysgol Gynradd Cwmffrwoer 2025](#) yn hyrwyddo diwylliant gwrth-hiliol.

Cyflawnom gynlluniau peilot i gynnwys cwestiynau demograffig mewn holiaduron cyn-arolygiad. O fis Tachwedd 2025, ychwanegwyd y cwestiynau hyn at arolygiadau ysgolion cynradd ac uwchradd (y cyfan ohonynt yn awtomataidd). Mae'r ymatebion yn mynd i'r gronfa ddata ac nid ydynt ar gael i arolygwyr ar gyfer arolygiadau unigol, er mwyn osgoi risg adnabod

unigolion. Hefyd, rydym wedi ychwanegu cwestiynau at yr holiaduron ar gyfer arolygiadau AB. Y nod yw gallu monitro tueddiadau mewn cydraddoldeb ar draws sector a thros amser.

Yn rhan o'n hadolygiad o rolau arwain, cryfhaom ein gallu yn gysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth o un swyddog arweiniol i ddau, a'i wneud yn ffocws ar gyfer un o'r uwch rolau AEF newydd. Adolygom ein hadroddiadau arolygu i gael adroddiadau am arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn llywio ein hadolygiad o'n harweiniad i gefnogi arolygwyr sy'n gwerthuso materion cydraddoldeb. Bwriadwn barhau i ailddrafftio'r arweiniad hwn o Ebrill 2026 ymlaen, yn rhan o strategaeth ehangach i gefnogi darparwyr i ddatblygu eu harferion cynhwysol, mewn ymgynghoriad â Llywodraeth Cymru a sefydliadau trydydd sector.

Cynhaliom arolwg byr i asesu anghenion AEF o ran lles ac arfer ystyriol o drawma, gan anelu at deilwra sesiynau dysgu proffesiynol yn y dyfodol.

Datblygom ein strategaeth wrthdlodi, ac mae ein gwaith ar werthuso cryfderau a meysydd i'w datblygu wrth arolygu dulliau ysgolion o liniaru effaith tlodi yn mynd rhagddo. Cynhaliwyd adolygiad o ba mor dda y mae ein seiliau tystiolaeth mewn arolygiadau yn adlewyrchu gwerthuso'r grant datblygu disgyblion a'i effeithiolrwydd.

Mae blaen-raglen ein hwythnosau dysgu proffesiynol yn cynnwys sesiwn reolaidd ar dlodi i bob AEF.

Mewn trafodaeth â Llywodraeth Cymru a Medr, cynhaliom ddwy uwch gynhadledd ar wrth-hiliaeth a ddaeth ag uwch arweinwyr o'r system addysg ynghyd i ystyried beth arall y gellid ei wneud i gyflawni uchelgeisiau Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Ystyriodd y rhain rwystrau rhag denu gweithlu addysg mwy amrywiol.

Ystyriom rwystrau rhag recriwtio i raglenni addysg mewn sawl ffordd dros y flwyddyn ddiwethaf. Fe wnaeth ein hadroddiad, [Medrau llythrennedd, rhifedd a digidol mewn dysgu oedolion yn y gymuned - Estyn](#), archwilio'r rhwystrau a wynebodd dysgwyr sy'n oedolion wrth gael at ddarpariaeth. Yn ein dau arolygiad o golegau AB, adroddom ar y cymorth targedig ar gyfer pontio i grwpiau penodol o ddysgwyr, er enghraifft ffoaduriaid a cheiswyr lloches. Cynhwysom giplun yn adroddiad arolygiad un coleg ar y gwaith gyda gwasanaeth synhwyrdd lleol i gefnogi dysgwyr ag amhariadau ar y clyw a'r golwg. Yn rhan o'n hymweliadau arolygwyr cyswllt estynedig â darparwyr prentisiaethau, nodom themâu yn ymwneud â rhwystrau rhag recriwtio i raglenni gofal cymdeithasol oedolion (y rhaglen brentisiaeth fwyaf). Fe wnaeth y rhwystrau hyn gynnwys oedi neu ostyngiad mewn gweithgarwch recriwtio, rhestri aros oherwydd pwysau darparu, gofynion Sgiliau Hanfodol

Cymru, a'r ffaith bod niferoedd cynyddol o ddysgwyr SSIE yn cael trafferth â geirfa dechnegol, asesiadau ysgrifenedig ffurfiol a fformatau cwestiynau amlddewis. Mewn ychydig o achosion, roedd darparwyr yn ymgymryd â chymorth ychwanegol â SSIE cyn cofrestru ar gyfer prentisiaethau gan nad oedd dysgwyr yn barod eto i ddilyn gofynion llawn y fframwaith.

Fodd bynnag:

Er ein bod wedi dechrau ar waith i adolygu ein harweiniad atodol ar arolygu cydraddoldeb a hawliau dynol, mae angen i ni gwblhau'r gwaith hwn a hybu ei ddefnydd ymhlith arolygwyr.

Trwy hyfforddiant a chymorth, rydym wedi gweld mwy o ffocws mewn arolygiadau ar waith gwrthdodi a gwrth-hiliol. Fodd bynnag, mae ein ffocws ar waith darparwyr i gefnogi dysgwyr â nodweddion gwarchodedig eraill yn llai amlwg.

Ein hasesiadau integredig o effaith ar gydraddoldeb

Eleni, rydym wedi ehangu'r defnydd o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb i'n gwaith thematig. Rhoddom hyfforddiant i bob arweinydd thematig newydd ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ar sut mae asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn helpu Estyn i sicrhau bod ein gwaith yn diwallu'r ddyletswydd hon. Cafodd arweinwyr hyfforddiant ar sut i gwblhau'r asesiadau hyn i sicrhau eu bod yn ystyried nodweddion gwarchodedig wrth gynllunio a chyflawni adolygiadau thematig. Rhoddwyd proses ar waith yn gofyn eu bod yn cael eu hadolygu gan y Grŵp Cydraddoldeb a Lles cyn cael cymeradwyaeth uwch. Mae'r adolygiadau gorffenedig cyntaf o'r effaith ar gydraddoldeb wedi cael eu cyflwyno.

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

Mae ein gwaith eleni wedi nodi meysydd ffocws pellach ar gyfer dwy flynedd olaf ein cynllun cydraddoldeb strategol, sydd wedi'u cynnwys yn ein diweddariad i'r cynllun.

- O ganlyniad i'n hyfforddiant ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ac asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, rydym wrthi'n adolygu ein hyfforddiant sefydlu i sicrhau ei fod yn cynnwys sesiwn ddiweddar ar y Ddyletswydd hon i bob dechreuwr newydd
- Cyflwyno hyfforddiant ar ymddygiadau proffesiynol, dynameg pŵer ac ymddygiad priodol yn y gweithle i bob AEF ac arolygydd allanol.

- Byddwn yn cwblhau ein harweiniad atodol newydd yn derfynol i gefnogi'r gwaith o arolygu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn darparwyr, gan gynnwys arweiniad a chwestiynau mwy ymarferol i arolygwyr.
- Byddwn yn targedu ein hymgyrch recriwtio at garfan pedwar ein rhaglen arweinwyr lleiafrifoedd ethnig i nifer bach o sectorau er mwyn llenwi'r 3 lle sy'n weddill. Byddwn yn gweithio gyda Dysgu i archwilio sut gallwn weithio mewn partneriaeth i gynyddu graddfa'r rhaglen.
- Yn rhan o'n strategaeth les, byddwn yn darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth iechyd meddwl i'n holl gydweithwyr
- Sicrhau ein bod yn cymhwyso asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb i unrhyw newidiadau a wneir yn rhan o'n hadolygiad canol cylch o drefniadau arolygu.
- Cynnal adolygiad thematig o wrth-hiliaeth mewn ysgolion ac UC Dau
- Archwilio pa anghenion hyfforddiant sydd gennym fel sefydliad yn gysylltiedig â niwroamrywiaeth
- Uwchraddio ein statws Hyderus o ran Anabledd i lefel 3
- Ystyried sut gallwn ystyried yn fwy manwl y rhwystrau rhag recriwtio i raglenni prentisiaeth, cael atynt neu ddechrau arnynt wrth i ni ddatblygu ein trefniadau arolygu newydd ar gyfer 2027.
- Ystyried sut gallwn hybu gwaith yn gysylltiedig â'r cynllun gweithredu LHDTc+ trwy ein gwaith.

Atodiad A – Data'r Gweithlu a Recriwtio

Yn y graffiau isod:

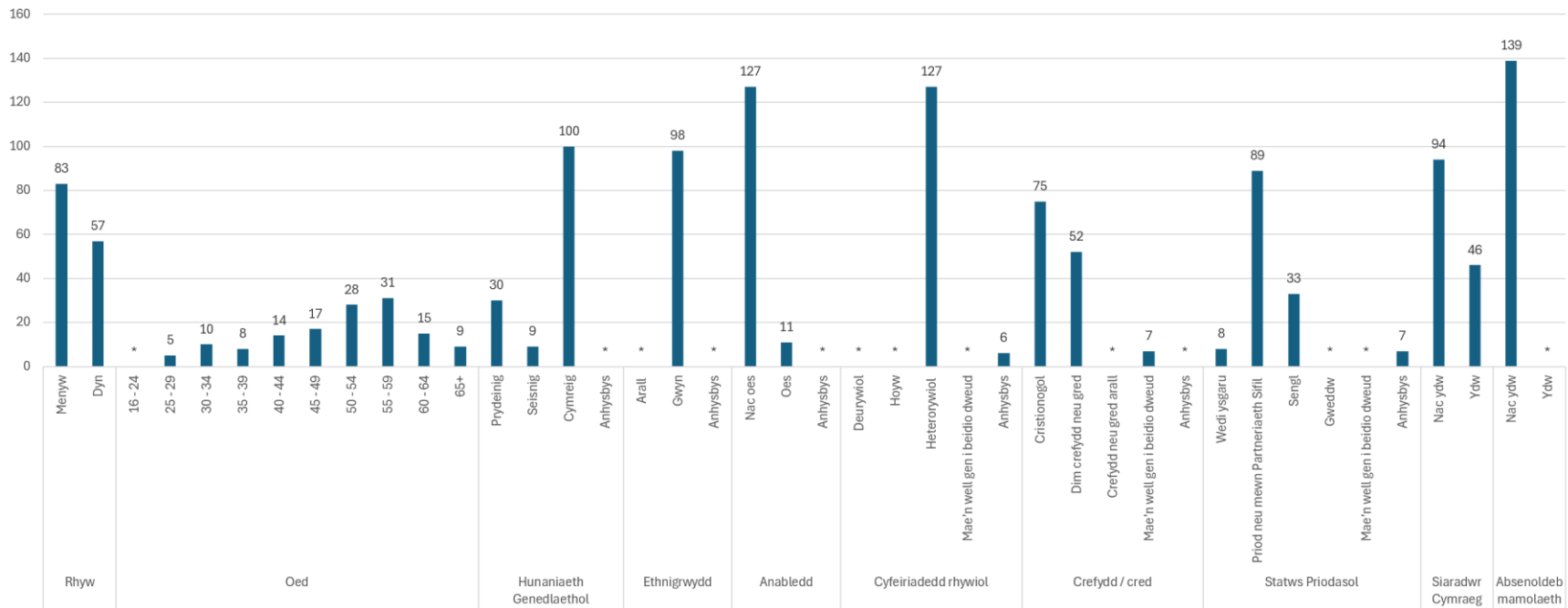
- Ystyr 'anhysbys' yw na roddwyd ymateb
- Ystyr 'mae'n well gennyf beidio â dweud' yw bod y cwestiwn wedi'i wrthod yn fwriadol.

I amddiffyn cyfrinachedd, rydym yn cuddio niferoedd islaw 5 (*.)

Rydym yn annog staff i ddiweddarau gwybodaeth bersonol ar ein system AD. Mae rhannu'r wybodaeth hon yn gwbl wirfoddol.

Mae'r data ar recriwtio yn cyfeirio at bob ymgeisydd sy'n gwneud cais am swyddi a hysbysebwyd trwy sianeli allanol. Cymerir data recriwtio o'n system recriwtio ar-lein a dyma ddata y mae'r ymgeiswyr eu hunain wedi'i ddatgan.

Demograffeg y staff presennol sy'n cael eu cyflogi gan Estyn ar 31 Mawrth 2026



Demograffeg y gweithwyr a adawodd Estyn rhwng 1 Ebrill 2025 a 31 Mawrth 2026

