



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

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2020 – 2024

Pwrpas

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) yn amlinellu'r dyletswyddau y mae'n rhaid i gyrrff cyhoeddus ymgymryd â nhw i gyflawni eu cyfrifoldebau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac mae cyhoeddi eu hamcanion cydraddoldeb bob pedair blynedd yn rhan bwysig o hynny; mae'r ddogfen hon yn amlinellu ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod 2020-2024.

Rydym yn croesawu adborth ar ein hamcanion a byddwn yn falch o drafod awgrymiadau ynghylch sut y gallem fireinio'n hamcanion a datblygu camau gweithredu ategol.

Rydym wedi nodi dau amcan cydraddoldeb allweddol ar gyfer 2020-2024.

Amcan 1:	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.
Amcan 2:	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.

Pwy ydym ni

Estyn yw Arolygiaeth Addysg a Hyfforddiant Ei Mawrhydi yng Nghymru.

Ein gweledigaeth yw gwella ansawdd addysg a hyfforddiant a deilliannau i'r holl ddysgwyr yng Nghymru. Ein cenhadaeth yw cynorthwyo darparwyr addysg a hyfforddiant i ddatblygu diwylliant o hunanwella a dysgu trwy ein cyngor a'n harolygu.

Mae ein [Cynllun Blynyddol 2020-2021](#) yn amlinellu rhagor am ein gwaith.

Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy gyflawni ein hamcanion strategol, gan dynnu sylw darparwyr at eu dyletswydd nhw i hyrwyddo cydraddoldeb. Mae ein hamcanion cydraddoldeb yn cwmpasu sut rydym ni'n ystyried cydraddoldeb wrth i ni arolygu a rheoleiddio, a sut byddwn ni'n sicrhau bod ein staff ein hunain a'r bobl rydym ni'n contractio â nhw yn cael cyfle cyfartal a'u trin yn gyfartal.

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae rhagor o wybodaeth am Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a sut mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i gyrrff sy'n cael eu rhestru, gan gynnwys Estyn, i'w chael trwy ddilyn y dolenni isod:

Deddf Cydraddoldeb 2010

Dyletswyddau Penodol a Chyrrff sy'n cael eu Rhestru yng Nghymru

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn amlinellu pwrpas cyffredin i gyflawni ansawdd bywyd gwell a pharhaol i bob un ohonom. Mae cyfres integredig o saith nod llesiant yn cynrychioli'r pwrpas cyffredin. Hefyd, mae'r Ddeddf yn rhoi egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith.

Er nad yw'r ddyletswydd yn berthnasol i Estyn (nid ydym yn gorff cyhoeddus sydd wedi'i restru at ddibenion y Ddeddf), rydym serch hynny yn cefnogi ysbryd y Ddeddf ac yn ceisio cynnwys yr elfennau llesiant angenrheidiol a'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn ein cynllunio, ein llywodraethu a'n cyflwyno gweithredol.

Gwnawn hyn trwy ymgorffori'r nodau yn ein hamcanion strategol ac, felly, mewn penderfyniadau ar draws ein sefydliad, gan gynnwys datblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

Hefyd, rydym yn cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy, gan olygu ein bod yn 'gweithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion hwythau'.

Gweler [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015 Yr Hanfodion](#) i gael rhagor o wybodaeth.

Sut y datblygom ein hamcanion cydraddoldeb

Datblygwyd ein hamcanion cydraddoldeb trwy ymgynghori'n fewnol gyda staff ac yn allanol drwy'r gweithgareddau canlynol:

- Ymgysylltu â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC); digwyddodd yr ymgysylltu hwn yn dilyn eu hadolygiad o'r gwaith a wnaed gan gyrrff cyhoeddus wrth fodloni dyletswydd Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru a sut gall cyrrff cyhoeddus weithio gyda'i gilydd i wella effaith Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r cyfleoedd i ddefnyddio'r Ddyletswydd hon i hybu newid trwy fynd i'r afael ag anghydraddoldebau allweddol
- Ystyried yr argymhellion yn y cyhoeddiadau canlynol:
 - Adroddiad yr EHRC "[A yw Cymru'n Decach - Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#)"
 - "[Experiences of Racism & 'Race' in Schools in Wales – A Collaborative Paper by Ethnic Minorities & Youth Support Team Wales, Show Racism the Red Card, Race Council Cymru, Tros Gynnal Plant.](#)" Mawrth 2018"
 - "[Adroddiad Ysgol Cymru – Profiadau pobl ifanc lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws yn ysgolion Cymru yn 2017](#)" gan Stonewall
 - [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#)
- Cymryd rhan yn nigwyddiadau Llywodraeth Cymru yn ystyried y meysydd i'w gwella a amlygwyd yn yr adolygiad uchod a'r weledigaeth ganlyniadol i ddatblygiad cydraddoldeb ac amrywiaeth yng Nghymru
- Trafodaethau â chyrrff eraill a noddur gan Lywodraeth Cymru ar ddatblygiad amcanion cydraddoldeb

- Ymgysylltu â rhanddeiliaid, gan gynnwys grwpiau anodd eu cyrraedd, ynghylch ein fframwaith arolygu a sut mae ein harolygwyr yn adolygu materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod yr arolygiad
- Ystyried unrhyw dystiolaeth gynnar o effaith COVID-19 ar grwpiau â nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys ein gwaith ein hunain gydag awdurdodau lleol mewn perthynas â chymorth ar gyfer dysgwyr sy'n agored i niwed
- Canfyddiadau o'n gwaith thematig
- Adolygiad o "Arfer Orau" o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Gweithredu Grŵp Cydraddoldebau a Chynhwysiant, a ffurfiwyd i sefydlu safbwynt corfforaethol am y materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb a chynhwysiant, a chynllun i ymateb iddynt, gan gynnwys:
 - a. Anghenion Addysgol Arbennig/Anghenion Dysgu Ychwanegol
 - b. Cydraddoldeb ac amrywiaeth
 - c. Tlodi ac anfantais
 - ch. Lles

Amcanion Cydraddoldeb 2020-2024

Rydym wedi nodi dau amcan y byddwn ni'n canolbwyntio arnynt yn benodol. Ar gyfer pob amcan, rydym hefyd wedi amlinellu camau gweithredu allweddol y byddwn yn eu cymryd i gyflawni'r amcanion a'n meini prawf llwyddiant.

Amcan 1:

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.

- 2.1 Byddwn yn parhau i archwilio ffyrdd o gynyddu amrywiaeth ein gweithlu, gan gynnwys ymhlith aelodau'r Uwch-Wasanaeth Sifil ac aelodaeth ein bwrdd.
- 2.2 Byddwn yn mynd i'r afael ag unrhyw driniaeth annheg ac ymddygiad amhriodol i leihau gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu tuag at ein staff, yn enwedig y staff â nodweddion gwarchoddedig.
- 2.3 Byddwn yn parhau i sicrhau bod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi'u gwreiddio mewn trafodaethau a grwpiau gwneud penderfyniadau yn ein sefydliad.
- 2.4 Byddwn yn cydweithio â chyrff eraill i fynd i'r afael ag effaith themâu cydraddoldeb ac amrywiaeth, e.e. gweithio gyda Chyngor y Gweithlu Addysg i geisio creu gweithlu mwy amrywiol.

Camau Gweithredu

- Cofrestru gydag “Amser i Newid”
- Parhau i gyfyngu ar effaith rhagfarn ddjarwybod yn ein harferion recriwtio trwy barhau i ddefnyddio didoli dall i recriwtio
- Sicrhau bod asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal ar bob polisi cyn eu rhoi ar waith
- Parhau i hysbysebu pob swydd yn allanol ac yn eang, gan gynnwys defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol, i godi ymwybyddiaeth o'n swyddi gwag ymhlith ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ohonynt
- Cynnig cyfleoedd datblygu, fel cysgodi arolygiadau, i uwch-arweinwyr ac uwch-arweinwyr y dyfodol, gan geisio gwella amrywiaeth trwy dargedu grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ohonynt yn ein gweithlu arolygwyr
- Parhau i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy ohebiaeth yng nghylchlythyr y staff a'r fewnwyd a hyfforddiant, gan gynnwys pob rhaglen sefydlu
- Gwneud dulliau cyfathrebu ac adroddiadau yn fwy hygyrch i gynulleidfa ehangach ac yn haws eu deall
- Creu cyfleoedd i ymarferwyr o gefndiroedd amrywiol a heb gynrychiolaeth ddigonol ohonynt, sy'n bodloni'r meini prawf cymhwyso, i ddod yn Arolygwyr Cymheiriaid, gan weithio gyda Chyngor y Gweithlu Addysg i ddeall y rhwystrau rhag creu gweithlu addysg mwy amrywiol yn well
- Sicrhau bod pob gweithiwr newydd yn cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb a bod pob rheolwr yn cwblhau hyfforddiant ar ragfarn ddjarwybod, trwy raglen dreigl
- Sicrhau bod pob aelod staff yn ymwybodol o'n Polisi Gwrthfwlio ac Aflonyddu, sy'n nodi arfer dda ynghylch sut i fynd i'r afael â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, lle bydd yn digwydd
- Cynnal arolygon mewnol o'r staff ac arolygon allanol o ymgeiswyr am swyddi, yn rheolaidd, i nodi'r symud yn amrywiaeth ein gweithlu a'n darpar weithlu
- Mynnu bod ein holl gyflenwyr yn dangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth, a defnyddio fframweithiau a phyrth y Llywodraeth i sicrhau ein bod yn manteisio ar brotocolau cytunedig y sector cyhoeddus wrth gymhwyso cydraddoldeb i'r broses gontractio
- Creu cyfleoedd i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ohonynt gysgodi cyfarwyddwyr anweithredol ar Fwrdd Strategaeth Estyn
- Sicrhau bod asesiadau risg yn ystyried unrhyw effeithiau penodol i rai grwpiau o staff, gan gynnwys sylw i risgiau uwch pandemig i rai grwpiau

Meini prawf llwyddiant

- Gwell cynrychiolaeth o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar draws graddau a swyddi, gan gynnwys ein Bwrdd a'n Pwyllgor
- Lleihau nifer yr adroddiadau o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu yn yr Arolwg Pobl blynyddol

Amcan 2:

Byddwn yn gwerthuso materion sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod arolygiadau ac yn ein gwaith thematig, yn rhannu arfer dda ac yn gwneud argymhellion ar gyfer gwella, lle bydd angen

- 1.1 Byddwn yn ystyried sut mae'r rheiny'r ydym yn eu harolygu yn cyflawni eu dyletswyddau fel y'u hamlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a, lle y bo'n briodol, y graddau y maent yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- 1.2 Lle y bo'n berthnasol, byddwn yn rhoi sylwadau ar ddeilliannau i blant a dysgwyr sydd â nodweddion gwarchodedig ac yn amlygu pwysigrwydd disgwyliadau uchel o ran cydraddoldeb a chynhwysiant.
- 1.3 Byddwn yn parhau i ymgysylltu â grwpiau sy'n hyrwyddo nodweddion gwarchodedig arbennig er mwyn ystyried sut y gallwn ni a'r rheiny rydym yn eu harolygu wella'n polisiau a'n prosesau gweithio er mwyn bod yn fwy amrywiol.
- 1.4 Byddwn yn rhoi hyfforddiant i arolygwyr ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a sut i asesu hynny mewn arolygiadau, gan gyfeirio at [Ganllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i Reoleiddwyr ar Arolygiaethau](#).
- 1.5 Byddwn yn sicrhau ein bod yn ystyried y rheiny â nodweddion gwarchodedig a materion canlyniadol wrth gytuno ar ein gwaith thematig a'i gyflawni.
- 1.7 Byddwn yn amlygu, ac yn ceisio mynd i'r afael â'r materion a godir yn "A yw Cymru'n Decach":
 - Mae cyrhaeddiad plant â rhai mathau o nam, fel nam ar y clyw, wedi gwaethygu
 - Mae bylchau mewn cyrhaeddiad adeg oedran gadael ysgol yn parhau i blant ag ADY a'r rhai sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim
 - Mae gan blant tlotach, plant ag ADY, plant gwyn a phlant ethnigrwydd cymysg gyfraddau gwahardd uwch na'r cyfartaledd
 - Mae mwy o risg i rai grwpiau o blant gael eu bwlio nag eraill; mae bwlio rhywiaethol yn tueddu i gael ei dargedu tuag at ferched, ac mae plant lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol, a phlant ag ADY, hefyd yn fwy tebygol o ddiodef bwlio
 - Cyfranogiad cyffredinol mewn addysg uwch, ond gwelir bylchau mewn cyrhaeddiad ymhlith dynion a phobl o leiafrifoedd ethnig

- Mae gan rywedd gryn ddylanwad o hyd ar ddewisiadau pwnc a gyrfa, gyda merched yn llai tebygol o lawer o barhau i astudio gwyddoniaeth a mathemateg ar ôl ysgol

Camau gweithredu

- Cyhoeddi a hyrwyddo arfer effeithiol ar ein gwefan
- Cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar ein trefniadau arolygu newydd
- Ystyried pa mor dda y mae darparwyr a arolygwyd:
 - Yn darparu ar gyfer datblygiad personol, gan gynnwys datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol, a darpariaeth cymorth dysgu.
 - Yn helpu dysgwyr i ddeall materion yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, ac yn datblygu gwerthoedd parch, empathi, dewrder a thosturi, er enghraifft
 - Yn herio stereoteipiau yn agweddau, dewisiadau a disgwyliadau dysgwyr, a pha mor dda y mae'n hyrwyddo hawliau dynol
 - Yn sicrhau dilyniant yr holl ddysgwyr a grwpiau penodol
 - Yn datblygu cwricwlwm sy'n adlewyrchu'r cyd-destun lleol yn llawn, gan gynnwys cynllunio gweithgareddau dysgu sy'n adlewyrchu amrywiaeth ddiwylliannol, ieithyddol ac ethnig Cymru, ac ardal leol y darparwr
- Parhau i gynnal rhaglen barhaus o arolygiadau thematig, gan ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys cymorth ar gyfer dysgwyr LGBT, cymorth ar gyfer dysgwyr sy'n agored i niwed yn ystod COVID-19, addysgu hanes Cymru (gan gynnwys hanes pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig) a hyrwyddo gwydnwch emosiynol
- Cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb o'n trefniadau arolygu newydd cyn eu peilota o fis Medi 2021
- Sicrhau bod ein rhaglen barhaus o ddysgu proffesiynol ar gyfer arolygwyr yn parhau i feithrin dealltwriaeth o faterion yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, gyda ffocws penodol ar baratoi ar gyfer diwygio ADY, a hyrwyddo materion ac arfer effeithiol a godwyd mewn adroddiadau thematig perthnasol
- Sicrhau bod gwaith y Grŵp Cydraddoldebau a Chynhwysiant ac adborth gan randdeiliaid sydd â diddordeb mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth yn dylanwadu ar gynllunio gwaith yn y dyfodol, gan gynnwys datblygu arolygiadau, hyfforddi arolygwyr a'r blaenraglen arolygiadau thematig
- Mynd ar drywydd argymhellion i Lywodraeth Cymru mewn adroddiadau thematig

Meini prawf llwyddiant

- Caiff effaith ffactorau cydraddoldeb ac amrywiaeth eu hamlygu'n glir mewn adroddiadau thematig cyhoeddedig
- Caiff tystiolaeth o adroddiadau arolygu ei hamlygu a'i rhannu, e.e. i ddangos arfer dda a nodi meysydd i'w gwella yn gysylltiedig â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Nifer yr argymhellion sy'n cael eu derbyn / gweithredu o weithgorau ar y cyd