



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

Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2017-2018

Medi 2018

1 Trosolwg o'r Genhadaeth

Ein **cenhadaeth** yw cyflawni rhagoriaeth i bob dysgwr yng Nghymru trwy ddarparu gwasanaethau arolygu a chyngor annibynnol, o ansawdd uchel.

Ein **gweledigaeth** yw yw cael ein cydnabod trwy arbenigedd ein staff yn llais awdurdodol ar addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Ein **hamcanion strategol** yw dibenion craidd ein gwaith. Gwella ansawdd deilliannau i ddysgwyr yng Nghymru, trwy wneud y canlynol yn fwy effeithiol:

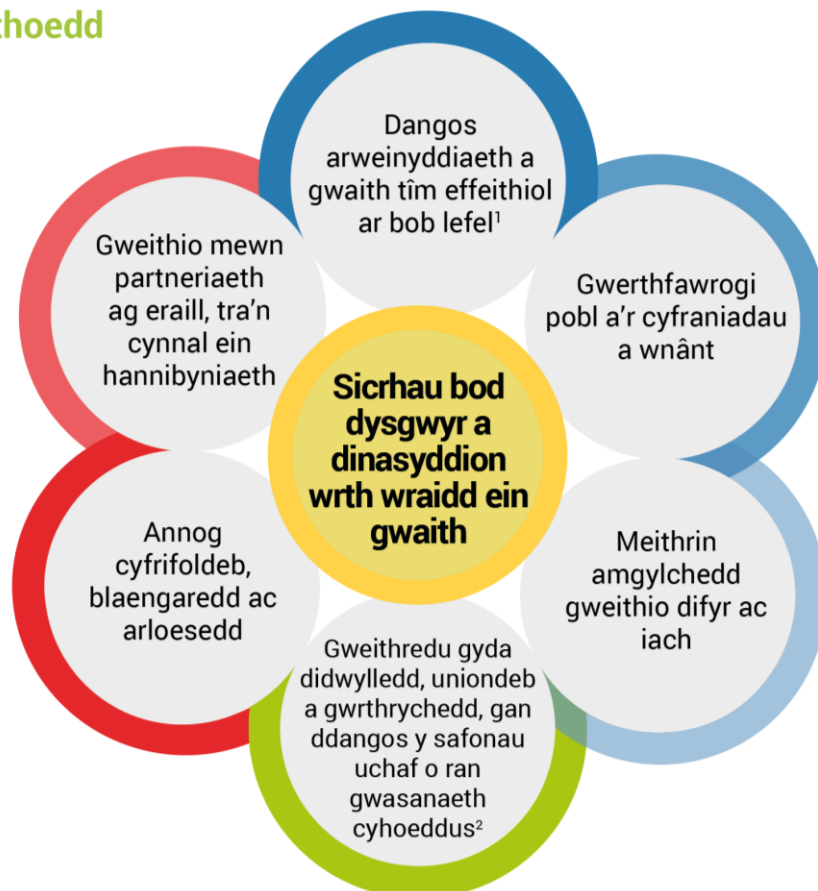


Wrth wneud hynny, mae yr un mor bwysig bod Estyn yn dilyn ei **egwyddorion cyflawni**.

Parhau i ddatblygu Estyn yn sefydliad 'gwerth gorau' a 'chfylogwr enghreifftiol'

Parhau i gydweithio ag arolygiaethau eraill a rhanddeiliaid i gefnogi gwelliant

Ein gwerthoedd



Mae'r adran [amdanom ni](#) ar ein gwefan yn esbonio ymhellach y gwaith a wnawn o ran arolygiadau o ddarparwyr addysg a hyfforddiant, darparu cyngor ac arweiniad, meithrin gallu a lledaenu arfer orau, a gweithio mewn partneriaeth ag arolygiaethau eraill.

1 Cyflwyniad	1
1.1 Cyflwyniad a chefnidir	1
1.2 Gofynion adrodd blynyddol	1
1.3 Ein Hamcanion Strategol a'n Hegwyddorion Cyflwyno	2
2 Cynnydd a gweithgareddau yn erbyn amcanion	3
3 Gwybodaeth am gyflogaeth	10
3.1 Cynrychiolaeth y gweithlu	11
3.2 Math o swydd, gradd, cyflog, math o contract a phatrwm gweithio	12
3.3a Recriwtio	13
3.3b Recriwtio	14
3.4 Hyfforddiant	15
3.5 Gweithdrefnau achwyn a disgyblu	16
3.6 Ymadawyr	17
4 Crynodeb	18
Atodiad 1	19
Atodiad 2	20

1.1 Cyflwyniad a chefnidir

Y ddogfen hon yw'r Diweddariad Cynnydd Blynyddol cyntaf yn erbyn [Cynllun Cydraddoldeb Strategol \(CCS\) Estyn 2016-2020](#) ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018.

Mae'r CCS yn ategu Amcanion Cydraddoldeb Estyn ac yn amlinellu gwybodaeth allweddol am ein gweithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol. Yn ogystal â chyflawni ein dyletswydd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ystyried ystod eang o ddeddfwriaeth arall sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth.

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

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu 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 perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd

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

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

1.2 Gofynion adrodd blynyddol

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn darparu gwybodaeth, fel sy'n ofynnol gan y Dyletswyddau Penodol ar gyfer Cymru, am y camau a gymerwyd gan Estyn i fodloni ei rwymedigaethau ar gyfer y cyfnod adrodd 2017-2018 dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sydd fel a ganlyn:

- y camau a gymerwyd gan y corff rhestredig i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- sut 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 a gymerwyd gan yr awdurdod i gyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb
- gwybodaeth benodedig am gyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog (oni bai ei fod wedi cyhoeddi'r wybodaeth hon eisoes rywle 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.

Gellir gweld y camau a gymerwyd yn ystod blwyddyn gyntaf y CCS, 2016-2017, [yn yr Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2017](#).

1.3 Ein Hamcanion Strategol a'n Hegwyddorion Cyflwyno

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 manylu ar y camau gweithredu cytûn i'w cymryd yn ystod y blynyddoedd 2016-2020. Bydd angen cwblhau rhai o'r camau gweithredu unwaith yn unig 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 ail flwyddyn y CCS, sef 2016-2020, ar gamau gweithredu sy'n cefnogi'r amcanion yn y cynllun ac, fel y cyfryw, dylid ei ddarllen ar y cyd â'r CCS. Dangosir y camau gweithredu a gymerwyd yn ystod 2017-2018 yn Rhan 2 o dan bob amcan.

Trwy ein gweithgareddau, rydym yn ymdrechu i gynnal ac adeiladu ar yr ymrwymïadau 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 Neddf 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 Bwrdd Gweithredol a Grŵp Iechyd, Diogelwch, Lles Cyflogeion ac Ymgysylltu 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 deddfwriaeth cydraddoldeb; un ar gyfer arolygu ac un ar gyfer polisi corfforaethol.

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

[Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2017-2018](#)
[Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#)
[Cynllun Blynyddol 2017-2018](#)

2 Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Cynnydd a gweithgareddau yn erbyn amcanion 2017-2018

Amcan 1: Sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol a dileu gwahaniaethu ac aflonyddwch yn cael eu hymgorffori a'u dangos ar draws Estyn		
Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd benodol gysylltiedig
1.2	<p>2017-2018</p> <p>Mae staff yn parhau i gael hyfforddiant ar ymarferoldebau Deddf Cydraddoldeb 2010, gan sicrhau eu bod yn ymwybodol o effaith y penderfyniadau a wneir a'r polisiau a roddir ar waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, ac yn gweithredu yn unol â gwerthoedd Estyn.</p> <p>Gofynnir i staff newydd am syniadau ar sut gall Estyn ymgorffori gwerthoedd cyfartal ac amrywiol yn y sefydliad ymhellach ac am weithgareddau y gellir ymgymryd â nhw i godi ymwybyddiaeth.</p>	Pob un
1.3	<p>2017-2018</p> <p>Mynychodd yr holl newydd-ddyfodiaid raglen ymsefydlu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cynnwys cyflwyniad i'r Ddeddf Cydraddoldeb a sut mae Estyn yn cyflawni ei ddyletswyddau.</p>	Pob un
1.4	<p>2017-2018</p> <p>Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn eitem sefydlog ar agenda'r Grŵp Iechyd, Diogelwch, Lles Cyflogeion ac Ymgysylltu. Mae hyn yn sicrhau y caiff cyfleoedd eu creu i drafod ac ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth ac ystyried arfer orau, ac archwilio syniadau i hyrwyddo digwyddiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth e.e. diwrnodau cenedlaethol.</p> <p>Rhoddwyd cyhoeddusrwydd i erthyglau a ysgrifennwyd ar gyfer y cylchlythyr staff mewnol yn 2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ymgyrch "Heads Together" • Adolygiad Blynyddol o CCS Estyn 2016-2017 • Diwrnod Braille • Diwrnod Dim Gwahaniaethu 	Pob un

	Gwelir yr erthyglau hyn yn Atodiad 1	
Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd benodol gysylltiedig
1.7	2017-2018 Mae adolygiad o Asesiad byrrach newydd o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gyflwynwyd yn 2016-2017 ar gyfer diweddariadau bach i bolisiau yn gweithio'n dda a bydd yn parhau yn y dyfodol.	Pob un
1.10 ac 1.11	2017-2018 Caiff newidiadau i'n mecanweithiau cyfathrebu ac adrodd eu hadolygu'n barhaus i wirio cydymffurfriad ag arweiniad hygyrchedd, ac ni chodwyd unrhyw faterion yn ystod y flwyddyn.	Pob un
Amcan 2: Meithrin cysylltiadau da rhwng y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodwedd		
2.1	2017-2018 Rydym yn parhau i roi cyhoeddusrwydd, ar ein mewnwrwyd, i wybodaeth ddefnyddiol a hyrwyddo digwyddiadau sy'n ymwneud â grwpiau nodweddion gwarchoddedig amrywiol: <ul style="list-style-type: none"> • Calendr digwyddiadau PRISM ar gyfer 2018 • Penwythnos Mawr Pride Cymru • Mae gan PRISM ran yn yr Wythnos Cydraddoldeb • Newyddion PRISM a chrynodeb rheolaidd 	Pob un
2.2	2017-2018 Mae Estyn wedi hyrwyddo cyfle cyfartal trwy gyhoeddiadau ar Sharepoint, hysbysfyrddau a thrwy gylchlythyr Estyn – gweler 1.4 a 2.1 uchod.	Pob un
2.3	2017-2108 Mae cysylltiad yn parhau rhwng Estyn a rhwydweithiau nodweddion gwarchoddedig Llywodraeth Cymru, sy'n rhoi cyfle i staff Estyn fanteisio ar y grwpiau hyn, mynychu digwyddiadau, codi ymwybyddiaeth a rhoi cymorth. Mae Estyn yn sefydliad cymharol fach sydd â chyfran fawr o staff yn gweithio o gartref. Mae trefnu unrhyw fath o grŵp ffocws neu grŵp cymorth yn broblemus yn sgil lleoliad a phrinder amser. Mae gallu elwa ar grwpiau LIC neu SAC yn ffordd ddefnyddiol o fynd i'r afael â'r rhwystr hwn.	Pob un

Amcan 3: Datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rheiny nad ydynt yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol

3.2	2017-2018 Rydym yn parhau i fonitro amrywiaeth ein gweithlu trwy ein holiadur monitro, a byddwn yn ystyried pa mor aml y caiff ei gynnal. Ceir manylion am ganlyniadau ymarfer monitro 2017-2018 yn Adran 3.	Pob un
Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.3	2017-2018 Fe wnaethom barhau i weithredu ein Polisi Gweithio Hyblyg, sy'n darparu ystod eang o opsiynau gweithio e.e. darparu hyblygrwydd i gynorthwyo â rheoli ymrwymadau teuluol. Yn 2017-2018, cafwyd 8 cais i weithio'n hyblyg, y bu saith ohonynt yn llwyddiannus.	Rhyw Beichiogrwydd a Mamolaeth Anabledd
3.5	2017-2018 Rhaid i'r holl staff ymgymryd ag asesiad o'u gweithfan yn rheolaidd. Yn 2017-2018, darparwyd offer ergonomig i 13 aelod staff i helpu i liniaru effaith y problemau roeddent yn eu cael â'u gweithfannau. Wrth ddewis llety, mae'r staff sy'n trefnu'r llety yn sicrhau eu bod wedi ystyried gofynion staff sydd â gofynion penodol o ran llety.	Anabledd
3.6	2017-2018 Caiff yr adborth o ddigwyddiadau allanol ei fonitro'n barhaus i asesu cyfleusterau er mwyn sicrhau eu bod yn hygyrch ar gyfer pob nodwedd warchoddedig. Yn unol â 2017-2018, ni chodwyd unrhyw faterion gan gynrychiolwyr, ond byddwn yn parhau i fonitro i sicrhau cydymffurfio parhaus.	Pob un

Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
3.7	<p>2017-2018 Parheir i ddarparu'r holiaduron i ddysgwyr/rhieni mewn 26 iaith, ac ni dderbyniwyd unrhyw geisiadau i'w cyfieithu i unrhyw iaith arall yn 2017-2018.</p>	Pob un
Amcan 4: Sicrhau bod cyfle cyfartal yn cael ei ymgorffori yn ein prosesau recriwtio a dethol		
4.1	<p>2017-2018 Diweddarwyd ein canllawiau recriwtio, ac roeddent yn parhau i bwysleisio pwysigrwydd ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob cam o'r broses recriwtio. Caiff prosesau a thechnegau dethol eu hadolygu'n rheolaidd i sicrhau bod rhagfarn guddiedig yn cael ei dileu a sicrhau na chaiff doniau eu hatal rhag ymuno â'r sefydliad.</p> <p>Mae pawb sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau fel llunio rhestr fer a chyfweld yn ymgymryd â hyfforddiant mewn recriwtio a dethol a rhagfarn ddjarwybod, ac maent yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth berthnasol a phwysigrwydd osgoi gwahaniaethu.</p>	Pob un
4.2	<p>2017-2018 Mae Estyn yn mabwysiadu'r symbol 'dau dic' i ddangos ein hymrwymiad i gefnogi staff anabl. Bydd ymgeiswyr anabl sy'n ymgeisio o dan y Cynllun Cyfweld Gwarantiedig ac sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd a hysbysebir yn cael cynnig cyfweliad gwarantiedig. Gellir gwneud addasiadau rhesymol i gyfweliadau a/neu ganolfannau asesu hefyd.</p>	Anabledd
4.3	<p>2017-2018 Parheir i ofyn i'r holl ymgeiswyr swydd lenwi ein ffurflen monitro cyfle cyfartal. Rydym yn parhau i fonitro a dadansoddi gwybodaeth recriwtio, archwilio rhesymau am unrhyw ddeilliannau gwahaniaethol, a chymryd camau adferol, lle bo hynny'n briodol, er mwyn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu a'n bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal.</p>	Pob un

Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
4.4	<p>2017-2018</p> <p>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, rydym yn parhau i sicrhau bod ein hysbysebion yn cyrraedd cynulleidfa eang sy'n cynnwys yr holl grwpiau nodweddion gwarchoddedig trwy anfon ein swyddi gwag at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Race Equality First • Anabledd Cymru • Cyngor Cydraddoldeb Hiliol y Cymoedd • Cyngor Cydraddoldeb Hiliol De Ddwyrain Cymru • Cyngor Cydraddoldeb Hiliol Bae Abertawe • Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Cymru • Rhwydwaith i Fenywod Ethnig Lleiafrifol • Cwmni Cydweithredol ar gyfer Gweithwyr Anabl. <p>Yn 2017-2018, fe wnaethom gynnal 9 ymgyrch recriwtio.</p> <p>Bydd swyddi gwag Arolygwyr Ei Mawrhydi (AEM) bob amser yn cael eu hysbysebu'n allanol er mwyn sicrhau ein bod yn cyrraedd maes eang ac amrywiol o ddarpar ymgeiswyr sy'n meddu ar y medrau proffesiynol angenrheidiol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rhaid i'r cyfryngau a ddewisir i roi cyhoeddusrwydd i gyfleoedd swydd a'r amser a ganiateir ar gyfer hysbysebu fod yn addas ar gyfer denu maes digon cryf ac amrywiol o ymgeiswyr, gan ystyried natur y rôl a'r farchnad swyddi berthnasol. 	Pob un

4.5	<p>2017-2018</p> <p>Ni chawsom unrhyw gŵynion yn datgan bod ein swydd ddisgrifiadau a'n hysbysebion swyddi yn gwahaniaethu ar sail oedran. Nid yw ffurflenni cais yn gofyn i ymgeiswyr ddatgan eu hoedran.</p> <p>Gwneir penodiadau trwy gystadleuaeth agored, gan ddewis ar sail asesu yn erbyn cymwyseddau'r swydd, heb ystyried unrhyw nodweddion personol.</p> <p>O dan Bolisi Gweithio'n Hyblyg Estyn, gwnaeth 8 aelod staff gais i weithio'n hyblyg (caiff penderfyniadau i ganiatáu gweithio oriau rhan-amser eu hasesu yn erbyn meini prawf angen y busnes) yn 2017-2018, y cymeradwywyd 7 ohonynt ac nid oes unrhyw un ohonynt yn aros am benderfyniad.</p>	Pob un
Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
Amcan 5: Sicrhau bod ein prosesau ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol		
5.2	<p>2017-2018</p> <p>Gwnaethom sicrhau y datblygwyd ein presenoldeb cydraddoldeb ymhellach wrth gaffael nwyddau a gwasanaethau, trwy ddefnyddio arfer orau a welir mewn sefydliadau eraill. Sicrhaodd caffael trwy fframweithiau a phyrth a gynhelir gan y llywodraeth ein bod yn manteisio ar brotocolau sector cyhoeddus cytûn wrth gymhwyso cydraddoldeb i'r broses contractio.</p> <p>Rydym wedi ymgorffori'r Cod Ymarfer: Cyflogaeth foesegol mewn cadwyni cyflenwi, yn ein proses gaffael a'n contractau cyflenwyr. Mae'r cod hwn yn golygu ein bod yn ymrwymo i gyfres o gamau gweithredu sy'n mynd i'r afael ag arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac annheg. Mae Llywodraeth Cymru yn darparu canllawiau ategol sy'n cynnwys offer a chynghor i helpu rhoi'r ymrwymïadau ar waith, a defnyddiwyd y rhain yn Estyn i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r Cod.</p>	Pob un
Amcan 6: Trwy ein harolygiadau a'n gwaith arolwg, hyrwyddo cydraddoldeb a nodi arfer dda a lledaenu'r arfer dda honno ar draws y sectorau addysg perthnasol		

6.1	<p>Yn ystod 2017-2018, fe wnaeth Estyn gwblhau a chyhoeddi nifer o adroddiadau cylch gwaith sy'n cwmpasu rhai o'r materion cydraddoldeb ac amrywiaeth a'r nodweddion gwarchoddedig. Mae'r rhain yn cynnwys:</p> <p>Addysg grefyddol yng nghyfnod allweddol 2 a chyfnod allweddol 3 Effaith y Mesur Dysgu a Sgiliau ar ddysgwyr sy'n agored i niwed Adolygiad o addysg perthnasoedd iach Cynnydd a chyrchfannau dysgwyr mewn meysydd dysgu medrau byw yn annibynnol mewn colegau addysg bellach</p> <p>Astudiaethau achos arfer orau a gyhoeddwyd yn 2017-2018: Codi safonau lles ymhlith disgyblion a staff Ysgol yn datblygu profiad dysgu arloesol i ddisgyblion Dathlu amrywiaeth er mwyn cefnogi disgyblion gwybodus, cyfrifol a goddefgar Gwellu lles disgyblion a'u hagweddau at ddysgu trwy gyfoethogi'r cwricwlwm Olrhain cynnydd disgyblion i wella safonau lles a chyrhaeddiad</p>	Pob un
Cyf	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig benodol gysylltiedig
	<p>Cynorthwyo disgyblion y mae Saesneg yn iaith ychwanegol iddynt, er mwyn eu helpu i integreiddio</p> <p>Gellir gweld rhestr gyflawn o Adroddiadau Themmatig yma – Chwilio am Adroddiad Themmatig</p> <p>Cynhaliodd Estyn drafodaeth benodol wedi'i threfnu gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol am fynd i'r afael â bwlio mewn ysgolion, ar sail nodweddion gwarchoddedig. Defnyddiodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y trafodaethau i lywio cyhoeddiadau ac astudiaethau achos ar y testun hwn - https://www.equalityhumanrights.com/en/bullying</p>	
<p>Amcan 7: Ceisio adborth yn rheolaidd ar ein camau gweithredu, sydd wedi'u cynllunio ac a gyflawnwyd, er mwyn bodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb</p>		

7.1	Ymgysylltu â'r holl newydd-ddyfodiaid, gan eu cyflwyno i'r CCS, ac ymgynghori â nhw ynglŷn â chamau gweithredu i fodloni gofynion y Ddeddf lle roeddent yn cael eu cyflogi o'r blaen.	Pob un
Amcan 8: Gwella'r ffordd yr ydym yn mesur p'un a ydym yn cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a defnyddio'r wybodaeth hon i lywio ein gwaith yn y dyfodol		
8.3	<p>2017-2018</p> <p>Rhodddwyd y Trefniadau Arolygu Newydd (TAN) ym mis Medi 2017 gyda'r arweiniad diweddaraf ar sut yr eir i'r afael â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth o fewn y broses arolygu.</p> <p>Gwnaed pob ymdrech i sicrhau bod ymgynghoriadau'r TAN yn cynnwys grwpiau sy'n anodd eu cyrraedd; mae'r grwpiau yr ymgynghorwyd â nhw i'w gweld yn Atodiad 2.</p>	Pob un
8.6	<p>2017-2018</p> <p>Bu'r Grŵp Iechyd, Diogelwch, Lles Cyflogeion ac Ymgysylltu yn ystyried canlyniadau Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil ac yn edrych ar gamau gweithredu y gellid bwrw ymlaen â nhw yn sgil y canlyniad. Camau gweithredu a benderfynwyd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gwella ymgysylltu ag aelodau staff dros dro • Llunio cynllun gweithredu i wella'r ffordd y caiff ymddygiadau amhriodol eu rheoli. 	Pob un

3 Gwybodaeth am gyflogaeth

Mae'n ofynnol i Estyn gasglu a chyhoeddi gwybodaeth 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, a diogelu hawliau cyflogeion i gyfrinachedd.

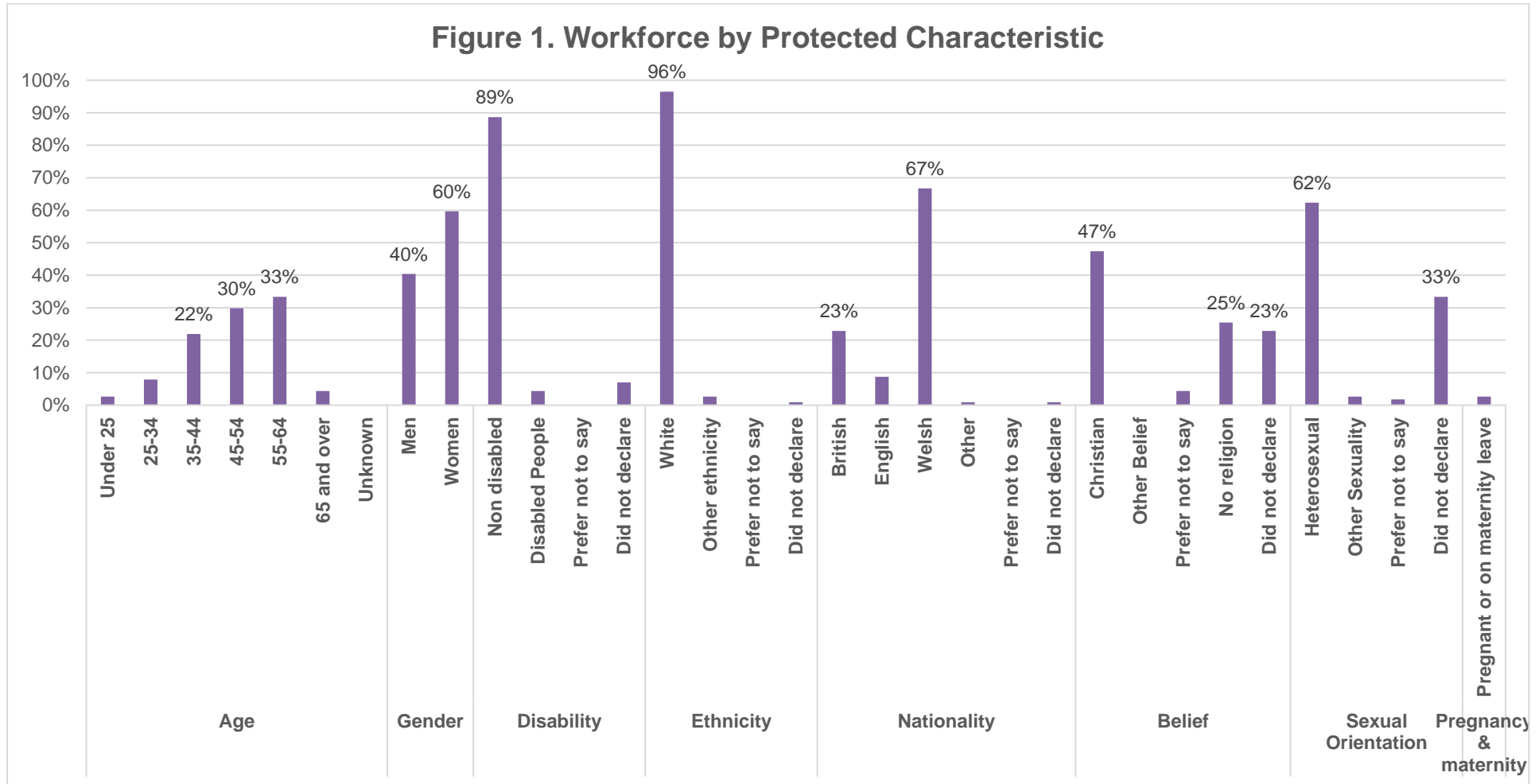
At ddibenion y wybodaeth hon, mae 'Heb ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ymatebodd i gwestiwn am fonitro amrywiaeth, ac mae 'Ddim eisiau dweud' yn cyfeirio at nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth wrth ymateb i gwestiwn penodol am fonitro amrywiaeth. Rydym yn parhau i gymharu 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 Adnoddau Dynol Estyn.

Ni chynhwyswyd labeli data ar gyfer ffigurau yn is na 10%.

Ar 31 Mawrth 2018, roedd Estyn yn cyflogi 114 o bobl. Caiff hyn ei ddadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig yn Ffigur 1.

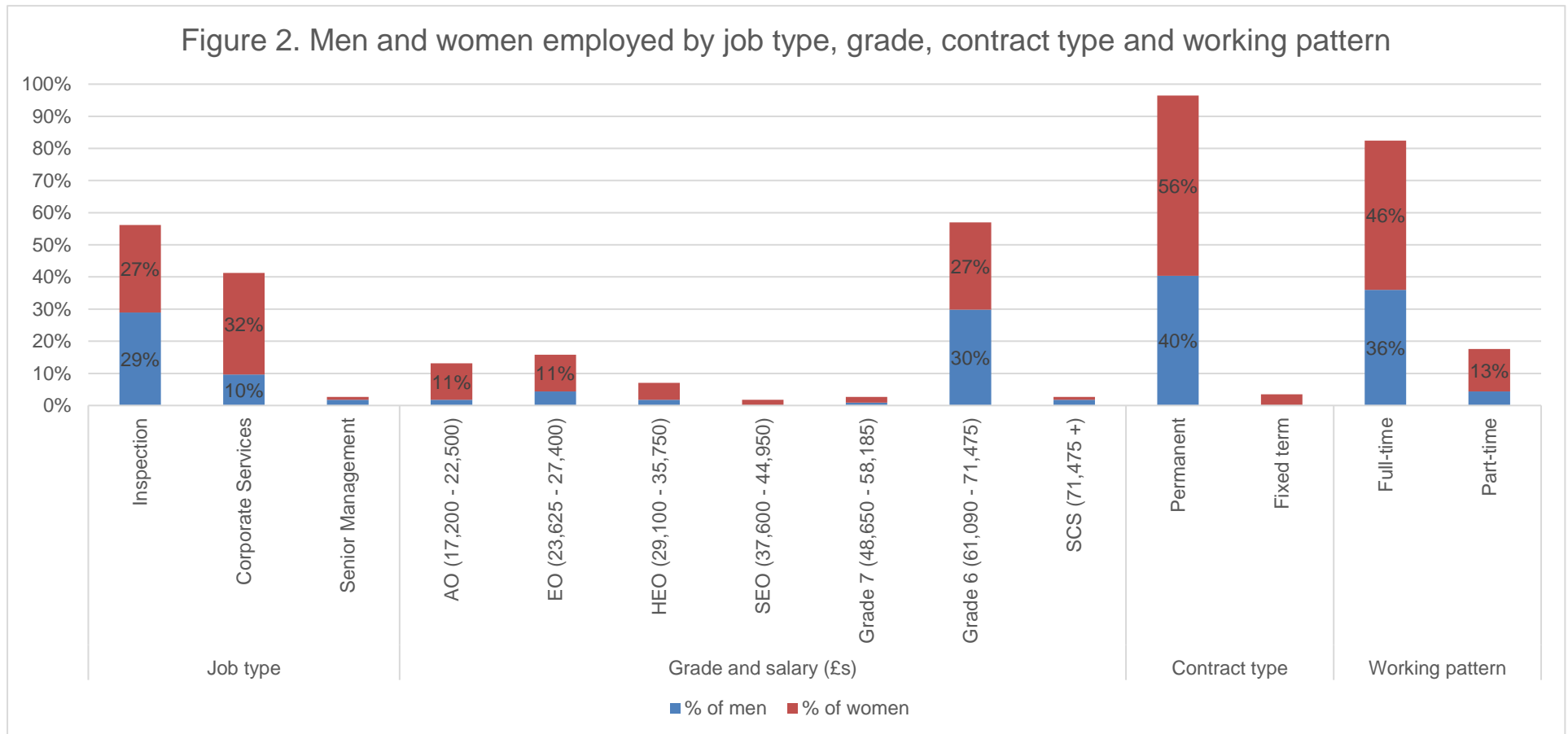
3.1 Cynrychiolaeth y gweithlu

Ar 31 Mawrth 2018, roedd Estyn yn cyflogi 114 o bobl. Caiff y data hwn ei ddadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig yn Ffigur 1.



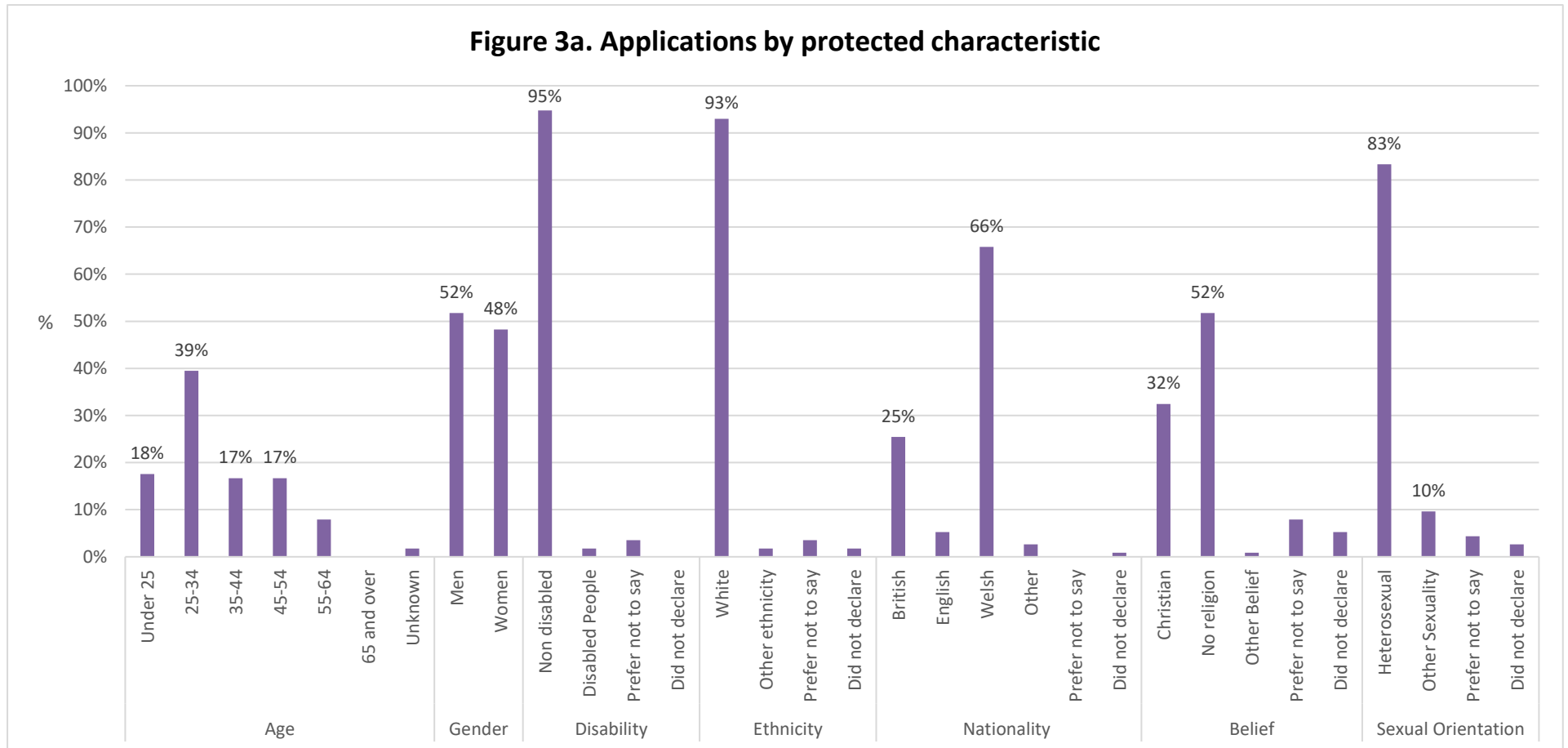
3.2 Math o swydd, gradd, cyflog, math o contract a phatrwm gweithio

Mae Ffigur 2 yn dangos nifer y dynion a'r menywod a gyflogir yn ôl y math o swydd, gradd, cyflog, math o contract a phatrwm gweithio ar 31 Mawrth 2018.



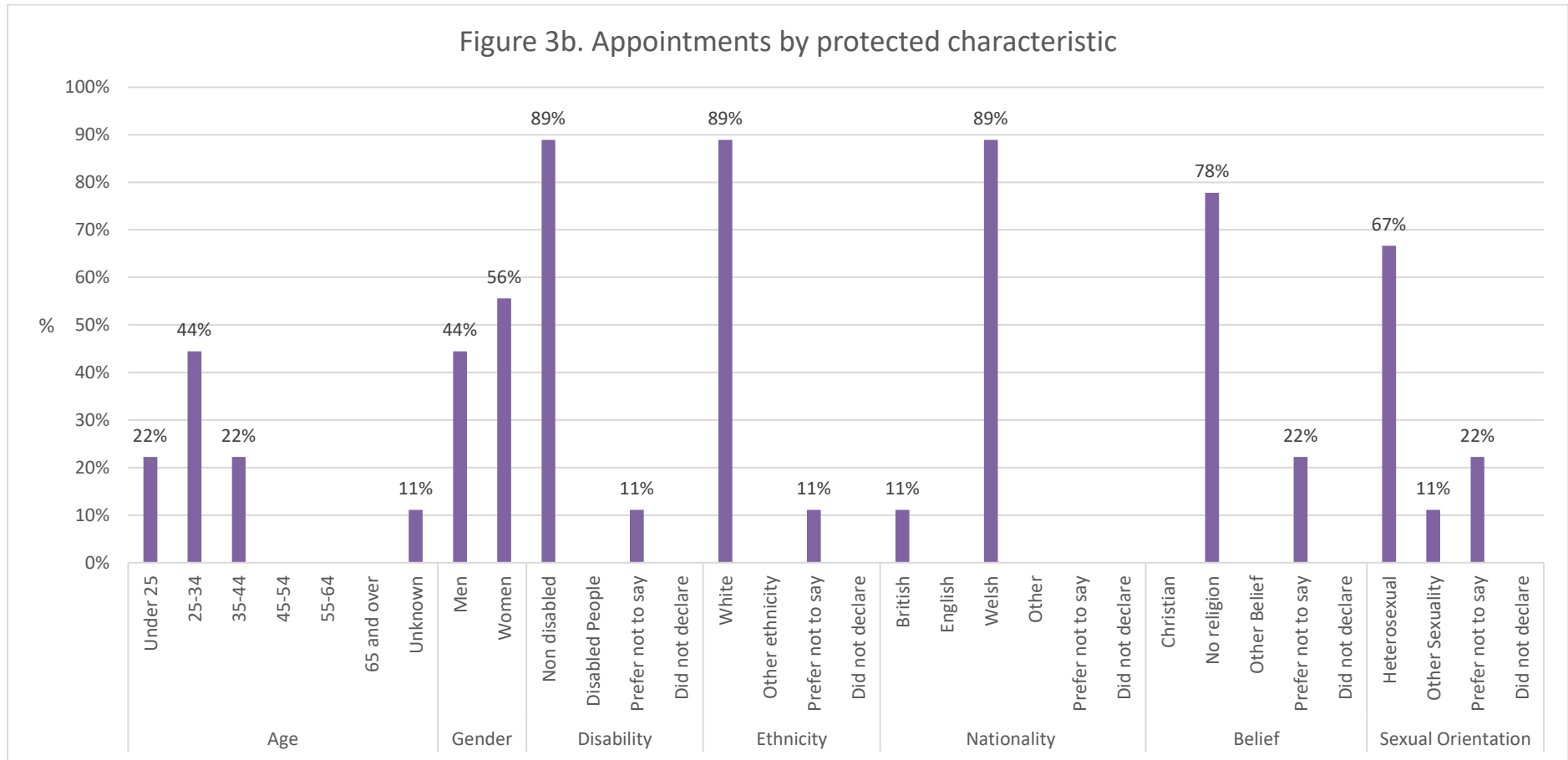
3.3a Recriwtio

Yn 2017-2018, cafodd Estyn 114 o geisiadau gan unigolion yn gwneud cais am swyddi gydag Estyn trwy recriwtio allanol agored. Gwnaethom hysbysebu ar gyfer nifer o swyddi o lefel Swyddog Gweinyddol i Gyfarwyddwr Strategol. Penodwyd cyfanswm o naw o bobl. 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 2017 a 31 Mawrth 2018. Nid ydym yn gofyn i ymgeiswyr roi gwybod i ni os ydynt yn feichiog neu ar gyfnod mamolaeth fel rhan o'r broses recriwtio.



3.3b Recriwtio

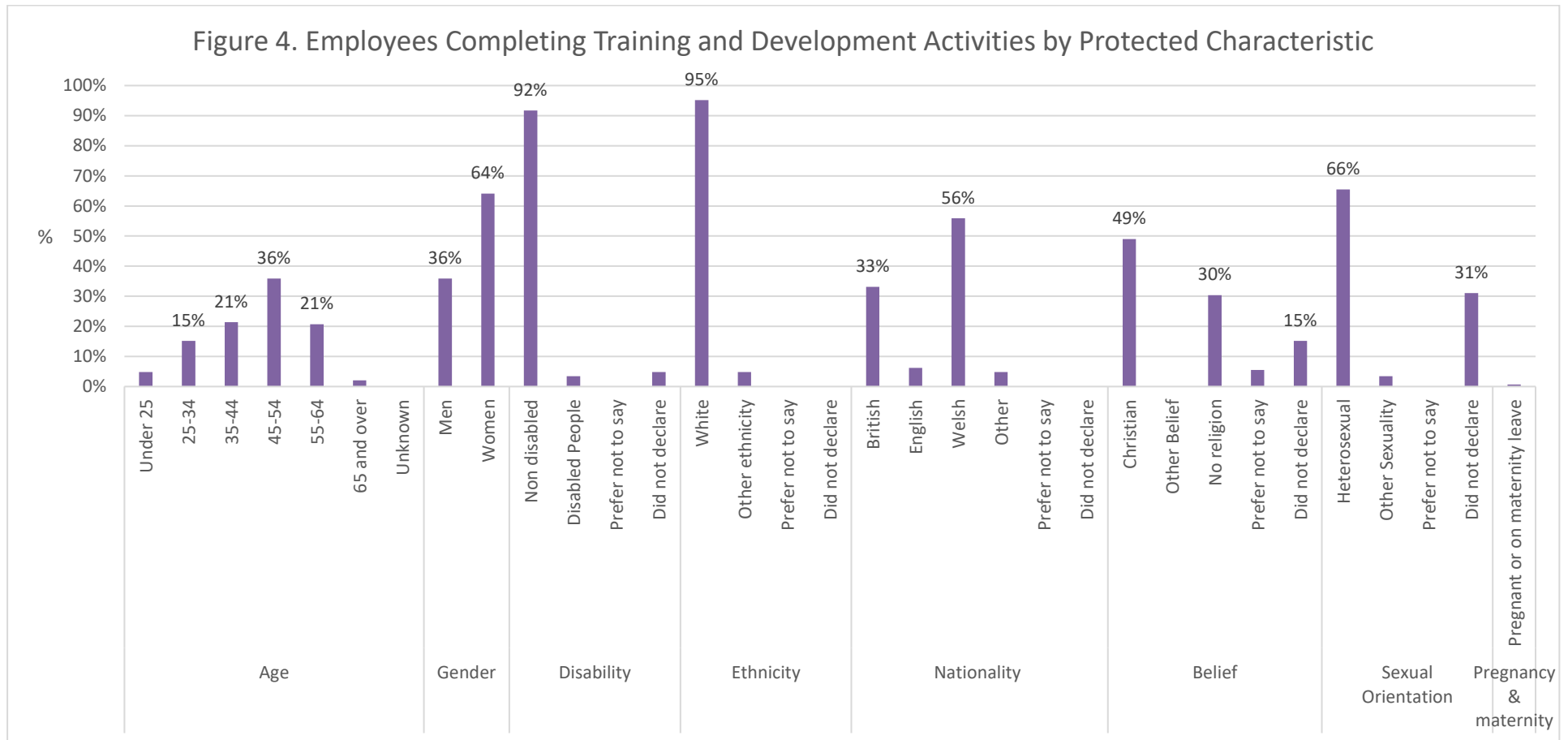
Figure 3b. Appointments by protected characteristic



3.4 Hyfforddiant

Yn 2017-2018, cafodd Estyn 145 o geisiadau am hyfforddiant gan gyflogeion. Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys wythnosau datblygiad proffesiynol na rhwydweithiau sector ar gyfer Arolygwyr a diwrnodau cwrdd i ffwrdd 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 2017 a 31 Mawrth 2018 yn ôl nodweddion gwarchoddedig.



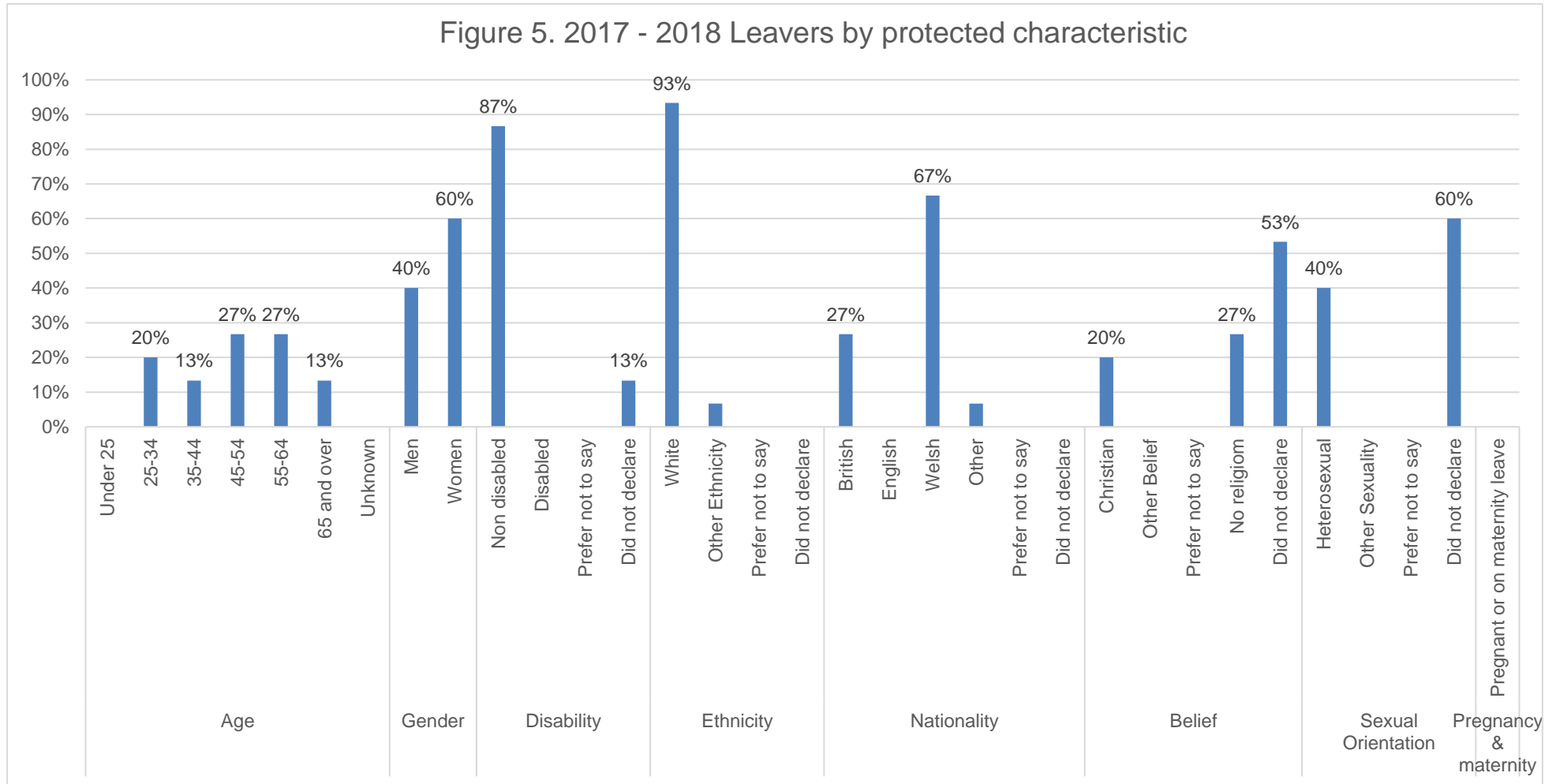
3.5 Gweithdrefnau achwyn a disgyblu

Nid oedd unrhyw aelod o staff yn rhan o weithdrefn achwyn a adroddwyd, naill ai fel y sawl a oedd yn achwyn neu'r ymatebydd, yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018.

Nid oedd unrhyw staff yn destun achosion disgyblu ffurfiol yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018.

3.6 Ymadawyr

Roedd 15 o ymadawyr yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2017 – 31 Mawrth 2018. Mae Ffigur 5 yn dangos proffil yr ymadawyr yn ôl nodweddion gwarchoddedig.



4 Crynodeb

- 4.1 Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn yn dangos y cynnydd a wnaed gan Estyn o ran cyflawni'r amcanion a amlinellir yn y CCS, a bydd parhau i fonitro'r gweithgarwch hwn yn sicrhau y caiff y cynnydd hwn ei gynnal.
- 4.2 Gan ddefnyddio'r canlyniadau o'n gwaith Monitro Cyflogaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, unrhyw arfer orau newydd a nodir a sylwadau a geir gan randdeiliaid, byddwn yn parhau i sicrhau bod ein cynllun gweithredu yn addas i'r diben ac yn bodloni'r amgylchedd cyfnewidiol y mae'n gysylltiedig ag ef.

TALKING EQUALLY by Lisa G

Heads Together

A mental illness affects everything from your thoughts to your behavior to your relationships. It may sap your energy, mood and sleep. It may distort your beliefs about yourself and sink your self-esteem. It may feel like your days are regularly filled with a series of obstacles.

The workplace can often lead to staff feeling stressed and within Estyn there are a number of policies and initiatives designed to support people who find themselves struggling to cope with the pressures they are under:



- ▶ [Care First - Employee Assistance Programme](#) - provides emotional and practical support for issues at home or work and via Freephone 0800 174319. (Username: est001 Password: styn1234)
- ▶ [Stress and Wellbeing Policy](#)
- ▶ [Health and Safety Policy](#)

The Duke, along with the Duchess of Cambridge and Prince Harry, has been campaigning for Heads Together to encourage the nation to speak about psychological problems or to be a sympathetic ear.

Lady Gaga has joined their campaign, [teaming up with the Duke for a video](#), where they encourage people to open up about their feelings and bring an end to the "shame" of talking about mental health.

TALKING EQUALLY by Lisa G

Estyn operates on the basis that all people have equal rights and should be treated as such regardless of any protected characteristic such as age, disability, gender, race or religion. Each year, Estyn publishes a Strategic Equality Plan Review, detailing activities undertaken to fulfil the commitments made in the four year [Strategic Equality Plan 2016 - 2020 \(SEP\)](#).

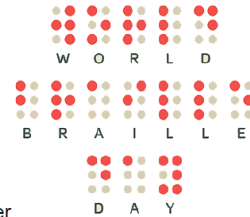
[Read the 2016-2017 review](#)

As well as documenting progress against the SEP objectives, the review also includes the following employment data broken down by protected characteristics:

- Workforce representation
- Job type, grade, contract type and working pattern
- Job applicants
- Job appointments
- Employees trained
- Numbers of staff involved in disciplinary procedures
- Leavers

TALKING EQUALLY by Lisa G

January 4 was World Braille Day and it celebrates the birth of Louis Braille, inventor of the reading and writing system used by millions of blind and partially sighted people all over the globe. Blinded in both eyes in an accident as a child, Braille nevertheless managed to master his disability while still a child.



Because Braille books cannot be shared across borders, the blind cannot read any books that are not produced within their own country. Unfortunately, at present only 5% of all published materials get produced in accessible formats, which means that under 10% of all blind children in developing countries go to school due to the shortage or lack of teaching materials.

World Braille Day provides an opportunity for teachers, charities and non-government organizations to raise awareness about issues facing the blind and the importance of continuing to produce works in Braille, providing the blind with access to the same reading and learning opportunities as the sighted.

We aim to provide a website and documents that are accessible to all. In the past year, all our inspection reports and thematic reports have been transferred to templates that are compatible with popular screen reading software. The Annual Report is also created in this way. We launched our current website in 2015 and it is built to the standard of WCAG 2.0, which helps to make our online information widely accessible.

For more information on accessibility, please read [this presentation](#) or speak to Robert.

Talking Equally by Lisa G

On 1 March, people all over the world joined together to mark Zero Discrimination Day 2018.

First held in March 2014, Zero Discrimination Day was established by UNAIDS – the joint UN programme on HIV and AIDS – to promote universal equality throughout all 193 UN member states.

Sadly, discrimination continues to undermine efforts to achieve a more just and equitable world. Conscious and unconscious discrimination occurs in many forms; from racial prejudice and religious intolerance, to bigotry and bias based on gender, sexual orientation or age, and even bullying at work or school.



The symbol for Zero Discrimination Day is the butterfly. Representing positive transformation, the butterfly symbol is used widely on social media by people sharing their stories in the hope of working towards a discrimination free future.

Although the official date has passed, please spare a few minutes to read about [Zero Discrimination Day 2018](#) and the five actions you can take to help end discrimination.

Sefydliadau yr ymgynghorwyd â nhw ar y Trefniadau Arolygu Newydd

Categori	Sefydliad
1 Mewnfudwyr – yn enwedig os oes ganddynt wybodaeth gyfyngedig am Saesneg	<u>Cenedlaethol</u>
	1 Cyngor Ffoaduriaid Cymru
	2 Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru
	3 Cyngor Hil Cymru
	4 Rhwydwaith Menywod Lleiafrifoedd Ethnig Cymru
	5 BAWSO
	6 Alltudion ar Waith
	<u>Canol de Cymru</u>
	7 Race Equality First
	8 Cymdeithas Tai Pwylaidd Caerdydd
	9 Cymdeithas Ddiwylliannol Hindŵaidd Cymru
	10 Cymdeithas Dsieineaidd De Cymru
	11 Oasis Caerdydd
	12 Canolfan Gymunedol De Glan yr Afon
	<u>De-ddwyrain Cymru</u>
	13 SEWREC
	14 The Sanctuary project, Casnewydd
15 Cymdeithas Bacistanaidd Casnewydd a Gwent	
<u>De-orllewin Cymru</u>	
16 Canolfan Gymunedol Affricanaidd, Abertawe	
17 Cymdeithas Cymry-Pwyliaid, Llanelli	
<u>Gogledd Cymru</u>	
18 Cymdeithas Dsieineaidd Gogledd Cymru	
19 BAWSO, Wrecsam	
2 Pobl ag anableddau corfforol	20 Anabledd Cymru
	21 Mencap Cymru
	22 Scope Cymru
	23 Chwaraeon Anabledd Cymru
	24 Celfyddydau Anabledd Cymru
	25 Leonard Cheshire Disability Cymru
	26 Aspire
	27 Rhwydwaith Rhieni Anabl
	28 Cymdeithas MS Cymru
	29 Mirus Wales
	30 Shaw Trust
31 SNAP Cymru	
3 Pobl â namau ar y golwg neu'r clyw	32 RNIB Cymru
	33 Action on Hearing Loss Cymru
	34 Cymdeithas Pobl Fyddar Cymru
	35 Sight Cymru
	36 Deaf Access Cymru
	37 Cymdeithas Pobl Fyddar Gogledd Cymru
	38 Cyngor Cymru i Bobl Fyddar
	39 Cymdeithas y Deillion Gogledd Cymru
	40 Sefydliad y Deillion Caerdydd

Sefydliadau yr ymgynghorwyd â nhw ar y Trefniadau Arolygu Newydd

Categori	Sefydliad
	41 Cyngor Cymru i'r Deillion 42 Sense 43 Deafblind Cymru
4 Pobl ag anawsterau dysgu	44 Anabledd Cymru 45 People First 46 Anabledd Dysgu Cymru 47 Dyslecsia Cymru 48 Leonard Cheshire Disability Cymru 49 Mirus Wales 50 Shaw Trust 51 SNAP Cymru
5 Pobl â phroblemau iechyd meddwl	52 Mind 53 Anabledd Cymru 54 Hafal 55 Gofal 56 Bipolar UK Cymru 57 Shaw Trust 58 Pobl Cymru
6 Sipsiwn a theithwyr	59 Sipsiwn a Theithwyr Cymru 60 Achub y Plant Cymru – Prosiect Teithio Ymlaen 61 Romani Cultural & Arts Company 62 Swyddogion cyswllt mewn awdurdodau lleol (trwy Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru).
7 Cymunedau gwledig/ arunig iawn	63 Talysarn (Gwynedd) 64 Penycae a Phant (Wrecsam) 65 Llangefni (Ynys Môn)