



Cyngor y Gweithlu Addysg

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–28

This document is also available in English

Cyflwyniad

Mae'r cynllun hwn, sy'n cwmpasu'r cyfnod 2024-28, yn amlinellu ymrwymiad Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n esbonio sut byddwn yn gweithio i hyrwyddo'r egwyddorion hyn o fewn ein sefydliad ac, (o fewn ein cylch gwaith) ar draws y gweithlu addysg ehangach yng Nghymru. Amcan y cynllun newydd yma yw adeiladu ar gynnydd ers cyhoeddi ein cynllun blaenorol yn 2020, ac mae'n gydnaws â'r weledigaeth a'r amcanion yn ein [Cynllun Strategol 2024-27](#).

Mae'r cynllun yma, sy'n adlewyrchu ein hymrwymiad i ymgymryd â'n rhan mewn creu Cymru decach, yn sefydlu cyfres o amcanion cydraddoldeb strategol uchelgeisiol. O fewn y cynllun gweithredu rydym yn amlinellu camau clir, gan roi manylion am sut rydym yn anelu at eu cyflawni a sut caiff ein llwyddiant ei fesur.

Mae'r cynllun hefyd yn cofleidio ein rôl bwysig mewn adolygu ac amlygu materion cydraddoldeb ehangach o fewn y gweithlu addysg, ac yn manylu ar ein bwriad i weithio mewn partneriaeth agos â Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid eraill i ddatrys y materion hyn. Mae hefyd yn adlewyrchu'r colau a nodir yng Nghynllun Gweithredu Cymru wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, a Chynllun Gweithredu LHDTG+ Cymru, lle mae Llywodraeth Cymru'n nosi eu bod am wneud Cymru'n genedl gwrth-hiliol erbyn 2030, a'r genedl mwyaf LHDTG+ gyfeillgar yn Ewrop.

Credwn fod yr amcanion a amlinellir o fewn y cynllun hwn yn uchelgeisiol ac yn adlewyrchu ein rôl a'n cylch gwaith neilltuol (sydd wedi'u diffinio'n fanwl gywir). Fodd bynnag, pan fydd cyfleoedd i wneud hynny, byddwn yn ceisio rhagori ar ein hamcanion cydraddoldeb a nodwyd, gan chwilio'n rhagweithiol am gyfleoedd i fynd y tu hwnt i ddisgwyliadau er mwyn cyfrannu at greu Cymru decach a mwy cyfiawn.



Amdanom ni

CGA yw'r rheoleiddiwr annibynnol, proffesiynol ar gyfer y gweithlu addysg yng Nghymru. Rydym yn rheoleiddio ymarferwyr addysg mewn ysgolion, addysg bellach, gwaith ieuenctid, addysg oedolion, ac ymarferwyr dysgu'n seiliedig ar waith. Fe'n sefydlwyd gan Ddeddf Addysg (Cymru) 2014, a daethom i fodolaeth ar 1 Ebrill 2015.

Caiff ein prif nodau o dan y Ddeddf eu crynhoi isod, a manylir ymhellach arnynt mewn is-ddeddfwriaeth.

Rheoleiddio

Ein swyddogaeth graidd yw rheoleiddio er budd y cyhoedd. Er mwyn gwneud hyn, i ddechrau, rydym yn cynnal [Cofrestr o Ymarferwyr Addysg](#) (y Gofrestr) sy'n gymwys i ymarfer mewn ysgolion, addysg bellach, gwaith ieuenctid, addysg oedolion a dysgu'n seiliedig ar waith. Yn ail, rydym yn cyhoeddi [Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol](#) sy'n amlinellu'r safonau a ddisgwylir gan y rheiny rydym yn eu cofrestru. Yn drydydd, rydym yn clywed ac yn ymchwilio i honiadau o ymddygiad proffesiynol annerbyniol, anghymhwysedd proffesiynol difrifol, neu droseddau perthnasol. Mae gennym gyfrifoldeb statudol hefyd i achredu rhaglenni [Addysg Gychwynnol Athrawon \(AGA\)](#), a monitro eu cydymffurfiad â meini prawf cenedlaethol.

Cefnogaeth

Rydym yn cefnogi ein cofrestreion i fodloni eu rôl fel gweithwyr proffesiynol a rheoleiddir a chynnal egwyddorion allweddol y Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol trwy ddarparu gwybodaeth, adnoddau a gwasanaethau defnyddiol wedi'u cynllunio i gynnig arweiniad a chyfeiriad.

Hyrwyddo

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo gyrfaedd mewn addysg yng Nghymru trwy wefan [Addysgwyr Cymru](#) a'u gwasanaeth cynghori. Fe'i hariennir gan Lywodraeth Cymru, a'i ddatblygu gan CGA, ac mae'n cynnig ystod o wasanaethau sy'n dod â chyfleoedd gyrfaedd, hyfforddiant a swyddi at ei gilydd o fewn addysg Cymru.

Dylanwad

Rydym yn chwilio am gyfleoedd i ffurfio a dylanwadu ar bolisi addysg yng Nghymru er budd ein cofrestreion. Mae ein cyfrifoldeb statudol i ddarparu cyngor, dadansoddi ymchwil, a deallusrwydd annibynnol, yn golygu y gallwn ni gefnogi cynllunio'r gweithlu ledled Cymru.

Y cyd-destun cyfreithiol

Mae gennym ddyletswydd statudol i gyhoeddi cynllun cydraddoldeb statudol sy'n amlinellu ein hymrwymiad i fynd i'r afael â gwahaniaethu. Mae hyn yn deillio o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig canlynol:

- oedran
- ailbennu rhywedd
- rhyw
- hil (gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw, neu genedligrwydd)
- anabledd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- cyfeiriadedd rhywiol
- crefydd neu gredo (gan gynnwys diffyg credo)
- priodas a phartneriaeth sifil

Mae CGA yn rhwym hefyd wrth y ddyletswydd gyffredinol i gyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus mewn ffordd sy'n cyfrannu at ddatblygiad tegwch drwy:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, a fictimeiddio anghyfreithlon, ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf
- hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a phobl nad ydynt yn eu rhannu
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig, a phobl nad ydynt yn eu rhannu

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn amlinellu dyletswyddau penodol pellach y mae'n rhaid i CGA gydymffurfio â nhw, yn ymwneud â'r canlynol:

- amcanion
- cynlluniau cydraddoldeb strategol
- ymgysylltu
- asesu effaith
- gwybodaeth am gydraddoldeb
- gwybodaeth am gyflogaeth
- gwahaniaethau mewn cyflog
- hyfforddiant staff
- caffael
- adrodd yn flynyddol
- cyhoeddi
- adroddiadau gan Weinidogion Cymru
- adolygu
- hygyrchedd

Ein sail dystiolaeth

I sicrhau bod y cynllun yma'n effeithiol ac yn gydnaws ag anghenion amrywiol ein coflogeion, ein cofrestreion a'n rhanddeiliaid, rydym wedi ystyried ystod eang o dystiolaeth wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb.

Mae ein hymagwedd at ymgysylltu yn cynnwys rhaglen dreigl o gyfarfodydd gyda rhanddeiliaid allweddol a grwpiau â buddiant, lle mae materion cydraddoldeb sy'n briodol i'n cylch gwaith ymhlith y materion sy'n cael eu trafod.

Felly, mae datblygu'r cynllun hwn wedi cael ei lywio gan fewnwelediadau gan ystod eang o grwpiau ac unigolion.

Ymgysylltu mewnol

- Sesiynau cynllunio'r Cyngor a staff
- Fforwm cyflogeion
- Cyfarfodydd â phob un o'r staff
- Adolygu Perfformiad a Datblygiad/proses adolygu aelodau

Ymgysylltu â chofrestreion

- Arolwg hygyrchedd
- Arolygon y gweithle

Ymgysylltu â rhanddeiliaid

- Defnyddio ein rhaglen o gyfarfodydd rheolaidd (er enghraifft undebau yn cynrychioli ein cofrestreion, partneriaethau Addysg Gychwynnol Athrawon (fel rhan o'r broses achredu), swyddogion Llywodraeth Cymru)
- Siarad â grwpiau cynrychioliadol, fel DARPL (Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliaeth) a'r Black Leadership Group
- Tystiolaeth a gesglir gan ein tîm 'Hyrwyddo Gyrfaoedd' yn eu hymdrechion i hyrwyddo gyrfaoedd o fewn y gweithlu addysg i unigolion o gymunedau amrywiol

Rydym yn cyfranogi mewn, ac yn ymgysylltu ag, ystod o rwydweithiau a grwpiau cydraddoldeb:

- Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru
- Rhwydwaith Cyfnewidfa Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Rhwydwaith BAMEed Cymru
- DARPL
- Rhwydwaith Cydraddoldeb De-ddwyrain Cymru (SEWEN)
- Race Council Cymru
- Tîm Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid (EYST) Cymru
- Grŵp Llywio AB Cymru Wrth-hiliol
- Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Colegau Cymru
- Welsh Islamic Cultural Association
- Gwasanaeth Iechyd Meddwl BAME
- Canolfan Datblygu Cymunedol De Glan-yr-Afon
- Uned Proffesiwn Polisi Llywodraeth y DU

Rydym hefyd yn cynnal perthnasoedd proffesiynol anffurfiol, ac yn nodi cyfleoedd i gydweithio, gydag ystod o sefydliadau eraill sy'n hyrwyddo cydraddoldeb. Mae'r rhain yn cynnwys Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, Diverse Cymru, a Stonewall. Mae ymgysylltu o'r fath yn helpu sicrhau bod CGA yn ymwybodol o ystod o faterion a safbwyntiau yn gysylltiedig â chydraddoldeb.

Mae'r cynllun cydraddoldeb strategol a'r amcanion cydraddoldeb hefyd wedi cael eu llywio gan ystod o ffynonellau tystiolaeth eraill, gan gynnwys:

- data o'n Cofrestr (sy'n cwmpasu amrywiaeth cofrestreion)
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru
- Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru Llywodraeth Cymru
- ymchwil CGA (ar gyfer Llywodraeth Cymru) ar gynyddu amrywiaeth o fewn y gweithlu ysgolion yng Nghymru
- data priodoldeb i ymarfer (PiY)
- data cyfrifiad
- Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2023: A yw Cymru'n Decach?
- Mynegai lles athrawon Education Support



Ein hamcanion cydraddoldeb strategol

Bydd ein hymagwedd at gydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei harwain gan y pum amcan strategol, a amlinellir isod. Ategir yr amcanion gan gynllun gweithredu manwl sy'n amlinellu'r gweithgareddau penodol y byddwn yn ymgymryd â nhw i ddatblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Amcan 1: Meithrin tîm CGA amrywiol a chynhwysol

Beth yw ein nod?

Rydym eisiau gweithio tuag at y nod i gynnull tîm amrywiol¹ ynghyd o fewn CGA, sy'n fwy cynrychioliadol o boblogaeth amrywiol Cymru (ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig). Rydym hefyd eisiau sicrhau bod holl gyflogeion CGA yn cael eu trin yn deg ac yn gallu cyflawni eu potensial o fewn y sefydliad.

Pam mae'n bwysig i CGA?

Bydd datblygu tîm amrywiol a meithrin eu doniau yn sicrhau bod ein sefydliad yn gallu elwa ar ystod o wahanol sgiliau a safbwyntiau, gan wella prosesau gwneud penderfyniadau, ac ymrwmo i degwch a chydaddoldeb.

Bydd ein camau gweithredu yn canolbwyntio ar y canlynol:

- monitro ein harferion cyflogaeth i sicrhau bod CGA mewn sefyllfa dda i recriwtio a dargadw gweithlu amrywiol
- casglu (a mynd ati i fonitro) data cydraddoldeb cynhwysfawr ac ystyrlon ynglŷn â'n cyflogeion
- annog cyfraddau datgelu gwell (ynghylch nodweddion gwarchodedig) gan staff ac aelodau'r cyngor/paneli i ennill dealltwriaeth lawnach o'r amrywiaeth yn ein gweithlu
- adolygu a gwella prosesau recriwtio ar gyfer staff, aelodau'r Cyngor a'r pwyllgor/panel², i sicrhau tegwch i'r holl grwpiau nad oes cynrychiolaeth ddigonol ohonynt

1 Yn cynnwys ein staff, aelodau'r Cyngor a phwyllgorau/paneli

2 Yn cynnwys aelodau o'r pwyllgor PiY, bwrdd achredu AGA ac aseswyr Marc Ansawdd Gwaith Ieuenctid (MAGI).

Amcan 2: Monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a nodi cyfleoedd i'w leihau

Beth yw ein nod?

Rydym eisiau gweithio i ddiddymu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, trwy sicrhau bod polisïau ac arferion yn cael eu cymhwyso sy'n ymwneud â chyflog a dilyniant yn darparu cyfle cyfartal i bawb.

Pam mae hyn yn bwysig i CGA?

A ninnau'n sefydliad bach, mae'r graddau y gallwn ddylanwadu ar ein bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn gyfyngedig, gyda deilliannau recriwtio unigol (er enghraifft penodi menyw i swydd uwch o fewn y sefydliad) weithiau'n effeithio'n sylweddol ar y bwlch cyflog. Fodd bynnag, rydym eisiau sicrhau bod ein cyflogeion yn cael eu trin yn gyfartal ac yn deg, gyda pharch i gyflog ac amodau, ni waeth beth yw eu rhywedd. Felly, mae'n bwysig ein bod yn deall ac yn monitro'n agos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o fewn CGA, ac yn cymryd camau i'w leihau.

Bydd ein camau yn canolbwyntio ar y canlynol:

- monitro a chyhoeddi gwybodaeth yn ymwneud â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau
- gwella ein dealltwriaeth o unrhyw gysylltiadau rhwng y rhywiau a chyflog o fewn CGA
- sicrhau bod staff sy'n ddynion ac yn fenywod yn cael cyfle cyfartal i wneud cynnydd o fewn CGA pan fydd cyfleoedd yn codi
- adolygu a gwella prosesau recriwtio ar gyfer staff, aelodau'r Cyngor a'r pwyllgor/panel, i sicrhau tegwch i'r holl grwpiau nad oes cynrychiolaeth ddigonol ohonynt

Amcan 3: Gweithle cynhwysol lle dethlir amrywiaeth

Beth yw ein nod?

Rydym ni eisiau i CGA fod yn sefydliad cynhwysol, lle mae cyflogeion yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu parchu a'u cefnogi i gyflawni hyd eithaf eu gallu, ni waeth pa nodweddion gwarchodedig a allai fod ganddynt.

Pam mae hyn yn bwysig i CGA?

Trwy sicrhau bod yr holl gyflogeion yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u trin yn deg, rydym eisiau meithrin diwylliant lle gall staff ffynnu a chyflawni eu potensial. Gallai hyn, yn ei dro, ein galluogi i ddenu a chadw gweithlu mwy amrywiol (yn unol ag amcan un).

Bydd ein camau yn canolbwyntio ar y canlynol:

- sicrhau bod ein swyddfeydd yn groesawgar ac yn hygyrch
- trefnu digwyddiadau sy'n dathlu ac yn codi ymwybyddiaeth am wahanol grwpiau a materion sy'n berthnasol i'r nodweddion gwarchodedig, i atgyfnerthu pwysigrwydd croesawu amrywiaeth
- cyflwyno rhaglen hyfforddi ddifyr a hygyrch ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth, ar gyfer yr holl gyflogeion
- llunio cylchlythyrau cydraddoldeb rheolaidd i rannu gwybodaeth, annog ymgysylltu a dathlu amrywiaeth
- rhoi rhaglen les amrywiol ar waith a cheisio cynyddu ymgysylltiad â'r gweithgareddau hyn trwy nodi unrhyw rwystrau rhag ymgysylltu
- darparu cyfleoedd i gyflogeion roi adborth a'u grymuso i leisio barn ynghylch unrhyw faterion neu bryderon yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth

Amcan 4: Cyflwyno gwasanaethau hygyrch ar gyfer cofrestreion a rhanddeiliaid

Beth yw ein nod?

Rydym eisiau sicrhau bod ein holl wasanaethau yn hygyrch, ar gyfer cofrestreion a rhanddeiliaid, ni waeth beth yw hanghenion a'u galluoedd amrywiol. Byddwn yn ymdrechu i wella hygyrchedd ein gwasanaethau yn barhaus, i gyd-fynd ag arfer gorau a gofynion cyfreithiol.

Pam mae hyn yn bwysig i CGA?

Mae gofyn i ni nodi, lliniaru a, (os oes modd) dileu unrhyw rwystrau a allai wynebu ein cofrestreion a rhanddeiliaid eraill (gan gynnwys dysgwyr a rhieni/gwarcheidwaid) wrth ryngweithio â ni neu ddefnyddio ein gwasanaethau.

Bydd ein camau yn canolbwyntio ar y canlynol:

- gwrando ar gofrestreion i sicrhau bod ein gwasanaethau yn diwallu eu hanghenion amrywiol
- nodi unrhyw rwystrau sy'n wynebu cofrestreion a rhanddeiliaid wrth ryngweithio â CGA, a chymryd camau i ddileu'r rhain, fel y bo'n briodol ac yn gymesur
- ymchwilio i gyfleoedd i ehangu hygyrchedd ein gwasanaethau
- nodi cyfleoedd i dynnu sylw ystod eang o gynulleidfaoedd ag anghenion a nodweddion amrywiol at ein gwaith

Amcan 5: Helpu datblygu gweithlu addysg sy'n cynrychioli'r boblogaeth amrywiol yng Nghymru

Beth yw ein nod?

Hoffem weld gweithlu addysg yng Nghymru sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth ehangach yng Nghymru.

Pam mae hyn yn bwysig i CGA?

Credwn y dylai'r gweithlu addysg adlewyrchu cyfoeth cymdeithas, yn cwmpasu cefndiroedd, safbwyntiau a phrofiadau amrywiol. Felly, mae'n hanfodol sicrhau cyfleoedd gyrfa teg a chyfiawn a chael gwared ar unrhyw rwystrau a allai fod yn atal pobl o gefndiroedd amrywiol rhag gweithio o fewn y proffesiynau addysg cofrestredig.

Mae ein cyfrifoldebau'n cynnwys hyrwyddo gyrfaedd yn y proffesiynau addysg a chynghori Llywodraeth Cymru ar faterion yn gysylltiedig â'r gweithlu addysg ac addysgu a dysgu. Yn ychwanegol, rydym wedi cael ein nodi o fewn cynllun gweithredu Cymru wrth-hiliol Llywodraeth Cymru yn bartner/arweinydd allweddol ar gynyddu amrywiaeth ethnig y gweithlu addysg. Rydym hefyd yn ymwybodol o amcanion cynlluniau a strategaethau allweddol eraill i hyrwyddo amrywiaeth, gan gynnwys Cynllun Gweithredu LHDTG+ Cymru.

Credwn y bydd creu gweithlu addysg sy'n fwy amrywiol yn chwarae rôl allweddol mewn meithrin cydlyniant cymdeithasol trwy alluogi dysgwyr a phobl ifanc i dyfu a datblygu mewn amgylchedd lle mae modelau rôl gweladwy ac amrywiol. Bydd gweithlu mwy amrywiol hefyd yn galluogi dysgwyr a phobl ifanc i gael eu hamlygu i ystod ehangach o safbwyntiau, gan gyfoethogi eu profiad addysgol a'u paratoi i fod yn ddinasyddion byd-eang gwybodus.

Bydd ein camau yn canolbwyntio ar y canlynol:

- defnyddio'r data unigryw o'n Cofrestr i fonitro amrywiaeth gweithwyr addysg proffesiynol cofrestredig yng Nghymru
- sicrhau bod y Gofrestr yn darparu'r data llawnaf posibl ynghylch ethnigrwydd y gweithlu (o ran oedran, anabledd a rhyw, yn ogystal)
- defnyddio ein platfform i amlygu materion yn ymwneud ag amrywiaeth o fewn y gweithlu
- gweithio gyda chofrestreion a rhanddeiliaid i hyrwyddo gyrfaedd mewn addysg i gynulleidfa amrywiol (gyda phwyslais penodol ar gynyddu amrywiaeth ethnig) a hyrwyddo gwefan a gwasanaeth cynghori Addysgwyr Cymru fel ffordd o gefnogi'r gwaith hwn
- chwarae rôl sy'n cyfrannu, trwy Addysgwyr Cymru, at recriwtio gweithlu mwy amrywiol

Sut byddwn ni'n gwybod os ydym ni'n gwneud cynnydd?

Monitro trefniadau

Bydd ein pum amcan cydraddoldeb yn destun prosesau monitro ac adrodd manwl, yn bennaf trwy gyhoeddi ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, a fydd yn cael ei gyhoeddi trwy ein gwefan. Bydd ystod o fertigau ansoddol a meintiol yn cael eu defnyddio i werthuso ein cynnydd wrth gyflawni pob amcan, a bydd yr uwch dîm rheoli'n craffu ar gynnydd mewn cyfarfodydd misol. Bydd y Pwyllgor Gweithredol a Chyngor CGA hefyd yn goruchwyllo ein cynnydd, a bydd yn derbyn adroddiadau chwarterol ar roi'r cynllun gweithredu ar waith.

Cyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb

Yn ogystal â'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, byddwn yn cyhoeddi ystod o ddata cydraddoldeb ychwanegol ar ein gwefan, gan gynnwys:

- adroddiadau blynyddol am ystadegau ar y gweithlu addysg, yn darparu data pwysig ar gyfansoddiad y gweithlu addysg yng Nghymru, a dadansoddiadau eraill ar wahân
- data cydraddoldeb ar ymgeiswyr ar gyfer cofrestru a chofrestreion sydd wedi bod yn destun gweithdrefnau PiY, fel rhan o'r adroddiad blynyddol PiY
- dadansoddiad o gyflog y rhywiau, adrodd am wybodaeth am gyflogau ein cyflogaion yn ôl rhywedd

Aros ar y llwybr cywir

I ategu ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth, bydd holl brosesau a pholisïau perthnasol (yn cynnwys y rhai ar gaffael) yn cael eu diweddarau, gan ystyried unrhyw newidiadau yn y gyfraith neu amgylchiadau mewnol neu allanol. Byddwn hefyd yn adolygu ein prosesau monitro ac adrodd o dro i dro, ac yn rhoi unrhyw welliannau angenrheidiol ar waith.

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

Fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, bydd Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ffurfio rhan bwysig o'r broses datblygu a chymeradwyo ar gyfer unrhyw bolisi newydd (neu bolisi wedi'i adolygu). Bydd hyn yn helpu arwain prosesau mewnol, gan sicrhau bod y penderfyniadau a wneir wedi'u seilio ar dystiolaeth ac yn rhoi ystyriaeth benodol i gydraddoldeb.

Bydd Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb hefyd yn amlinellu natur unrhyw werthuso parhaus posibl o ran polisïau, gweithdrefnau ac arfer. Ar gyfer polisïau AD newydd neu rai wedi'u diwygio, bydd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei gyflwyno (ynghyd â'r polisi) i'r fforwm cyflogaion fel rhan o'r broses ymgynghori â'r staff cyfan. Bydd yr uwch dîm rheoli hefyd yn ystyried yr asesiad fel rhan o'r broses fabwysiadu. Cedwir storfa o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb cyflawn yn ganolog.

Er mwyn sicrhau bod gwybodaeth am gydraddoldeb yn cael ei defnyddio'n ystyrlon ac yn briodol i arwain y penderfyniadau a wneir, byddwn yn adolygu effeithiolrwydd ein prosesau a'n canllawiau ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb o dro i dro.

Hyfforddiant a datblygiad cydraddoldeb

Byddwn yn darparu hyfforddiant rheolaidd ar gyfer holl staff CGA ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd hyn yn cynnwys darparu trosolwg o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ar gyfer yr holl aelodau staff newydd pan gânt eu penodi, fel rhan o'r broses sefydlu. Bydd hyn yn cael ei ategu gan sesiynau hyfforddi rheolaidd ar gyfer pob aelod o staff sy'n cwmpasu materion yn ymwneud â'r gwahanol nodweddion gwarchodedig.

Bydd hyfforddiant ar faterion yn gysylltiedig â chydraddoldeb hefyd yn cael ei ddarparu ar gyfer aelodau'r Cyngor a phwyllgorau/paneli³. Bydd yr hyfforddiant hwn yn cwmpasu'r ddyletswydd cydraddoldeb a'u rolau priodol mewn gosod cyfeiriad strategol CGA, adolygu ei berfformiad a sicrhau bod trefniadau llywodraethu cryf mewn grym.

3 Yn cynnwys aelodau o'r pwyllgor PiY, y bwrdd achredu AGA a'n haseswyr MAGI

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol 2024-28

Amcan 1: Meithrin tîm CGA amrywiol a chynhwysol

Casglu a dadansoddi data ar nodweddion gwarchodedig ein staff (ac aelodau'r Cyngor/panel) i ddeall amrywiaeth ein gweithlu a monitro'i es-blygiad yn well.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
1.1	Casglu data ynglŷn â'n cyflogeion a'u nodweddion gwarchodedig (trwy ein ffurflen casglu data blynyddol ar staff) i ddeall cyfansoddiad ein gweithlu. Defnyddio data i helpu datblygu gweithle mwy amrywiol, cydradd, a chynhwysol (gan hysbysu gweithgareddau fel asesiadau effaith a datblygu cynlluniau hyfforddi a polisïau). Byddwn hefyd yn dadansoddi tueddiadau ac yn meincnodi ein data yn erbyn data sefydliadau tebyg eraill a'r gweithlu ehangach yng Nghymru/y DU.	Pob un	Bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol, a'r Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
1.2	Cyfathrebu â staff i'w hannog i ddychwelyd gwybodaeth (yn wirfoddol) am eu nodweddion gwarchodedig (yn unol â cham 1.1), yn esbonio pam mae'n bwysig i CGA gasglu data mwy cyflawn ac ystyrlon. Defnyddio sianelau a fforymau cyfathrebu mewnol i ledaenu negeseuon allweddol.	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
1.3	Ymchwilio ymhellach (gan gynnwys ymgynghori gyda staff a cheisio cyngor cyfreithiol, os oes angen) i'r posibilrwydd o gysylltu data ar gydraddoldeb a ddatgelir yn wirfoddol i gofnodion AD unigol, er mwyn galluogi dealltwriaeth fwy cywir o broffil cydraddoldeb ein gweithlu (ac adrodd arno).	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2026	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
1.4	Cynnal archwiliad manylach o gyflog cyfartal (wedi'i lywio gan arfer da o sefydliadau eraill o faint tebyg i CGA) i nodi gwahaniaethau mewn cyflog allai fod yn gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig cyflogeion (ac achosion unrhyw wahaniaethau o'r fath).	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2026	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Adolygu a gwella ein prosesau recriwtio i sicrhau eu bod yn hyrwyddo amrywiaeth.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
1.5	Casglu a dadansoddi data ar gydraddoldeb yn ymwneud â recriwtio staff, gan ei ddefnyddio i helpu datblygu a gwella prosesau recriwtio (yn cynnwys llywio'r gwaith a amlinellir o dan gam 1.6). Dadansoddi tueddiadau recriwtio a cheisio meincnodi data CGA yn erbyn perfformiad sefydliadau tebyg/tueddiadau ehangach mewn recriwtio.	Pob un	Bob blwyddyn ym mis Ebrill ar y flwyddyn hyd at 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
1.6	Adolygu prosesau recriwtio ac asesu (yn cynnwys hysbysebion, disgrifiadau swydd, pecynnau ymgeiswyr, cyfweiliadau, ac ati). Datblygu a gweithredu strategaeth i ddileu unrhyw rwystrau, sy'n berthnasol i nodweddion gwarchodedig penodol a nodwyd.	Pob un	Erbyn 31 Rhagfyr 2025	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
1.7	Darparu hyfforddiant i holl staff CGA sy'n gysylltiedig â recriwtio i sicrhau bod safonau a phrosesau cyffredin yn cael eu cymhwyso.	Pob un	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Gweithio i wneud ein paneli yn fwy cynrychioliadol o Gymru amrywiol.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
1.8	Dadansoddi cyfansoddiad paneli PiY CGA, bwrdd achredu AGA ac aseswyr MAGI i ennill dealltwriaeth well o'r gynrychiolaeth o'u nodweddion gwarchodedig. Bydd y dadansoddiad yn bwydo i mewn i gam 1.9.	Pob un	Bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, y Cyfarwyddwr Rheoleiddio, a'r Prif Weithredwr
1.9	Adolygu ein prosesau ar gyfer dewis panelau, a chreu ac ymgorffori camau i hwyluso penodi panelau mwy amrywiol.	Pob un	Erbyn 31 Rhagfyr 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, y Cyfarwyddwr Rheoleiddio, a'r Prif Weithredwr

Gweithio i gefnogi proses benodi Llywodraeth Cymru ar gyfer aelodau newydd y Cyngor.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
1.10	Ymchwilio i ffyrdd o gefnogi recriwtio aelodau mwy amrywiol i'r Cyngor (yn cynnwys y potensial ar gyfer cynllun 'cysgodi') a rhoi camau priodol ar waith.	Pob un	Erbyn 31 Rhagfyr 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Ceisio denu, recriwtio a chadw mwy o staff anabl (ac aelodau'r Cyngor/paneli).

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
1.11	Ymchwilio i'r Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd a gwneud argymhellion i'r Uwch Dîm Rheoli (UDRh), yn dibynnu ar yr argymhellion a chymeradwyaeth gan yr UDRh, cofrestru â'r cynllun.	Anabledd	Erbyn 31 Mai 2026	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Amcan 2: Monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a nodi cyfleoedd i'w leihau

Casglu a chyhoeddi gwybodaeth a dadansoddiad yn ymwneud â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
2.1	Cyhoeddi gwybodaeth am gyflogau (yn cynnwys manylion am swyddi, mathau o gontractau, a phatrymau gweithio) yn unol â gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010.	Rhywedd	Bob blwyddyn hyd at 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
2.2	Cynnal dadansoddiad blynyddol o gyflog y rhywiau i nodi unrhyw fwlch cyflog o ran y rhywiau, a'n galluogi i weld ble mae gwahaniaethau mewn cyflog yn digwydd (er enghraifft yn ôl lefel swydd, rhwng cyflogeion amser llawn a rhan-amser, neu ar draws adrannau) ⁴	Rhywedd	Bob blwyddyn hyd at 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

⁴ Nid yw'n ofynnol i CGA gyhoeddi dadansoddiad o gyflog y rhywiau gan fod ein sefydliad yn gymharol fach. Fodd bynnag, mae'n ofynnol mewn deddfwriaeth i ni gael amcan cydraddoldeb ar fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau yr ydym wedi'i nodi.

Amcan 3: Gweithle cynhwysol lle dethlir amrywiaeth

Sicrhau bod staff yn deall ac yn ymwybodol o faterion allweddol yn ymwneud â chydrraddoldeb ac amrywiaeth.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.1	Defnyddio mewnrwyd y staff (Eddie) i gyhoeddi cylchlythyrau cydraddoldeb rheolaidd ar gyfer pob un o'r staff, sy'n rhannu gwybodaeth ac yn darparu cymorth o ran ein cyfrifoldebau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb. Monitro ymgysylltiad â'r rhain a gofyn am adborth gan staff i sicrhau ein bod yn cyfathrebu'n effeithiol.	Pob un	Bob chwarter	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
3.2	Cyflwyno rhaglen hyfforddi ddifyr a hygyrch ar faterion cydraddoldeb ar gyfer yr holl gyflogaion. Bydd hyn yn cynnwys o leiaf un sesiwn hyfforddiant gorfodol bob blwyddyn, yn canolbwyntio ar brofiadau ac anghenion grwpiau penodol â gwahanol nodweddion gwarchodedig. Bydd hyfforddiant ychwanegol yn cael ei ddarparu ar sail anghenion penodol a nodwyd o ganlyniad i ymgysylltu â staff.	Pob un	Adolygiad bob blwyddyn – erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol, a'r Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
3.3	Cyflwyno hyfforddiant Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i staff perthnasol.	Pob un	Adolygu bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol, a'r Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
3.4	Defnyddio'r broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad i nodi a chytuno ar anghenion hyfforddiant a datblygiad unigol. Annog cyflogaion i ystyried a thrafod unrhyw ofynion hyfforddiant yn gysylltiedig â chydrraddoldeb a allai fod ganddynt, fel rhan o'r broses.	Pob un	Adolygu bob chwe mis	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.5	Diweddarau'r ffurflen Adolygu Perfformiad a Datblygiad i sicrhau bod yr adran 'cynllun dysgu a datblygu' yn cyfeirio'n eglur at hyfforddiant cydraddoldeb, gan sbarduno cyflogeion i ystyried hyn fel rhan o'r broses (yn unol â cham 3.4).	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
3.6	Sicrhau bod materion cydraddoldeb yn cael eu cynnwys mewn hyfforddiant blynyddol ar gyfer aelodau'r paneli PiY, aelodau'r Cyngor, aelodau'r bwrdd achredu AGA ac aseswyr MAGI.	Pob un	Bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Rheoleiddio

Darparu sianelau sy'n galluogi staff i rannu eu profiadau bywyd o faterion yn gysylltiedig â chydraddoldeb.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.7	Cynnal adolygiad o fecanweithiau adborth staff, i wneud yn siŵr fod mecanweithiau addas yn eu lle i staff godi pryderon neu faterion a rhannu profiadau (o du fewn neu du allan i'r gweithle) o ran eu hunaniaeth. Llunio adroddiad i'r UDRh yn rhoi manylion am ganfyddiadau, ac amlinellu opsiynau, a rhoi newidiadau ar waith, yn unol â chyfarwyddyd.	Pob un	Erbyn 31 Rhagfyr 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Dathlu amrywiaeth o fewn y sefydliad.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.8	Mynd ati i hyrwyddo digwyddiadau a gwyliau diwylliannol a rhai yn seiliedig ar hunaniaeth dros y flwyddyn galendr, gan greu rhaglen ddigwyddiadau i ddathlu'r achlysuron hyn, gan gynnwys arddangosfeydd gwybodaeth yng nghegin y staff (i nodi digwyddiadau fel wythnos Pride) a dathliadau (fel melysion ar gyfer Diwali).	Pob un	Yn barhaus – un digwyddiad bob chwarter	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
3.9	Annog staff i arddangos baneri Pride ar eu desgiau, os ydynt yn dymuno gwneud hynny, i wneud ein hymrwymiad i gynhwysedd yn amlwg.	Cyfeiriadedd rhywiol	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi

Sicrhau bod ein swyddfeydd yn groesawgar ac yn hygyrch ar gyfer staff ac ymwelwyr, ni waeth a oes ganddynt unrhyw nodweddion gwarchodedig.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.10	Cynnal adolygiad o swyddfeydd CGA yn Eastgate House i sicrhau bod trefniadau mynediad priodol ar waith, gweithio gyda'r landlordiaid i ddatrys unrhyw faterion. Gallai hyn gynnwys addasiadau i ddrysau, gosod cloch drws fideo i gynorthwyo ymwelwyr â namau ar eu clyw, ac ati.	Anabledd	Erbyn 31 Rhagfyr 2026	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
3.11	Ymchwilio i'r posibilrwydd o ddarparu ystafell weddio/ffydd o fewn swyddfeydd CGA yn Eastgate House. Trefnu bod ystafell ar gael at y dibenion hyn os yw staff yn galw am gyfleuster o'r fath.	Crefydd neu greddo	Erbyn 31 Rhagfyr 2026	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
3.12	Ymchwilio i'r achos ar gyfer darparu gofod ar gyfer bwydo ar y fron o fewn swyddfeydd CGA yn Eastgate House. Trefnu bod ystafell ar gael at y dibenion hyn os nodir bod galw.	Beichiogrwydd/Mamolaeth	Erbyn 31 Rhagfyr 2026	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.13	Trafod y posibilrwydd o roi toiledau niwtral o rhan y rhywiau o fewn swyddfeydd Eastgate House CGA, gyda landlord yr adeilad.	Rhyw ac Ailbennu rhywedd	Erbyn Rhagfyr 2025	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Datblygu polisiau i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.14	Adolygu ein polisi Urddas yn y Gwaith bob dwy flynedd i sicrhau ei fod yn gyfoes o ran atal aflonyddu rhywiol, ac ymateb iddo.	Pob un	Erbyn mis Ebrill 2024	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Creu awyrgylch cynhwysol o fewn y sefydliad trwy hyrwyddo lles staff a mynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a gwahaniaethu.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.15	Gweithredu'r rhaglen les ac ystyried ffyrdd o wella ymgysylltu, gan gynnwys nodi unrhyw rwystrau a allai fod yn effeithio ar ymgysylltu.	Anabledd	Bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
3.16	Adolygu ein polisi iechyd meddwl a lles bob dwy flynedd gyda'r nod i feithrin sefydliad agored a chefnogol lle mae cyflogeion yn deall pwysigrwydd lles, ac yn teimlo'u bod yn gallu trafod eu hiechyd corfforol a meddyliol.	Anabledd	Erbyn mis Ionawr 2026	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
3.17	Darparu mynediad i staff at y cynllun cymorth i gyflogeion, a chodi ymwybyddiaeth am y cynnig (sy'n cynnwys gwybodaeth, cyngor a'r cyfle i fanteisio ar wasanaethau cwnsela).	Anabledd	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
3.18	Cynnig hyfforddiant Swyddog Cymorth Iechyd Meddwl i gyflogeion, gan anelu at sicrhau bod dau aelod o staff yn cael yr hyfforddiant hwn bob blwyddyn galendr.	Anabledd	Adolygu bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Amcan 4: Cyflwyno gwasanaethau hygrych ar gyfer cofrestreion a rhanddeiliaid

Sicrhau bod ein gwasanaethau, ein digwyddiadau a’n cyhoeddiadau yn hygrych i bawb.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
4.1	Diweddarw gwefan CGA i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â safonau AA Canllawiau Hygrychedd Cynnwys y We (WCAG) 2.2.	Anabledd	Erbyn 24 Hydref 2024	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
4.2	Cadarnhau p’un a allwn ni gyflawni’r lefel uchaf (AAA) o gydymffurfio â safonau WCAG, a gweithredu’r gofynion (os oes modd).	Anabledd	Erbyn 30 Medi 2025	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
4.3	Adolygu ein cyhoeddiadau i wella ac ymestyn eu darllenadwyedd a’u hygrychedd, a nodi p’un a ddylid darparu unrhyw gyhoeddiadau mewn fformatau eraill (e.e. fformat ‘hawdd ei ddarllen’).	Anabledd	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
4.4	Ymchwilio i opsiynau i ddarparu meddalwedd hygrychedd ychwanegol (er enghraifft ar gyfer defnyddwyr Iaith Arwyddion Prydain) i wella hygrychedd a chynyddu ymgysylltu â’n gwaith. Gweithredu argymhellion, fel y bo’n briodol.	Anabledd	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
4.5	Nodi cyfleoedd yn rhagweithiol i dynnu sylw ystod eang o gynulleidfaoedd at ein gwaith.	Pob un	Yn mynd rhagddo	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi

Ymgynghori ac ymgysylltu â chofrestreion a rhanddeiliaid ynglŷn â'u hanghenion/unrhyw rwystrau wrth ryngweithio â CGA ac adolygu sianel-au fel y bo'n briodol.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
4.6	Cynnal adolygiad o sut gallwn ni ymgysylltu'n effeithiol â chofrestreion/rhanddeiliaid a sefydliadau sy'n cynrychioli'r rheiny â nodweddion gwarchodedig. Gwneud argymhellion i'w hystyried a gweithredu fel y bo'n briodol.	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
4.7	Ar sail canfyddiadau cam 4.6, ymgysylltu â rhanddeiliaid i ddeall yn well pa mor hygyrch yw ein gwasanaethau. Defnyddio tystiolaeth o'r broses hon i ddatblygu cynllun i wella hygyrchedd a gweithredu cynllun fel y bo'n briodol.	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2026	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
4.8	Gweithredu newidiadau er mwyn gwella hygyrchedd gwasanaethau CGA a nodwyd o ganlyniad i'r ymarfer ymgynghori a amlinellir o dan gamau 4.5 a 4.6.	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2027	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi

Adolygu a chyhoeddi data PiY i fonitro priodoldeb y canllawiau a llywio anghenion hyfforddi.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
4.9	Parhau i gasglu data cydraddoldeb trwy'r system rheoli achosion, a chyhoeddi adroddiad cydraddoldeb ac amrywiaeth ar weithgarwch PiY fel rhan o'r Adroddiad Blynyddol PiY.	Pob un	Bob blwyddyn hyd at 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Rheoleiddio

Amcan 5: Helpu datblygu gweithlu addysg sy'n cynrychioli poblogaeth amrywiol Cymru

Defnyddio ein data i fonitro ac amlygu materion yn ymwneud ag amrywiaeth y gweithlu addysg cofrestredig.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
5.1	Cynnal ymarferion cofnodi data blynyddol sy'n canolbwyntio ar wella cyflawnder y data yr ydym yn ei ddal ar nodweddion gwarchodedig y gweithlu addysg cofrestredig, gyda ffocws penodol ar gasglu data mwy cyflawn ynghylch ethnigrwydd.	Hil	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Rheoleiddio
5.2	Datblygu strategaeth i ymgysylltu â chofrestreion a gwella lefelau datgan data ar gydraddoldeb yn well, gyda ffocws penodol ar ethnigrwydd.	Hil	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Rheoleiddio, a'r Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.3	Adolygu'r achos ar gyfer casglu data gan gofrestreion ar nodweddion gwarchodedig ychwanegol, fel cyfeiriadedd rhywiol (nad ydynt wedi'u cofnodi ar y Gofrestr ar hyn o bryd) er mwyn galluogi dealltwriaeth fwy cyflawn o amrywiaeth y gweithlu. Llunio adroddiad i'r UDRh yn amlinellu canfyddiadau ac argymhellion.	Cyfeiriadedd rhywiol	Erbyn 31 Mawrth 2027	Cyfarwyddwr Rheoleiddio, a'r Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.4	Parhau i amlygu materion cydraddoldeb ac amrywiaeth perthnasol trwy ledaenu ein data a chyhoeddi datganiadau ystadegol, gan gynnwys Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru.	Pob un	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Rheoleiddio

Hyrwyddo amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg fel rhan o ymgyrch ehangach i hyrwyddo gyrfaedd o fewn y gweithlu.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
5.5	Cynnal digwyddiad 'briffio polisi' ar recriwtio a chadw, gan amlygu data o'n Cofrestr ynghylch amrywiaeth y gweithlu (gyda ffocws penodol ar amrywiaeth ethnig).	Hil	Erbyn 31 Mawrth 2026	Cyfarwyddwr Rheoleiddio a'r Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.6	Datblygu a chyflwyno ymgyrchoedd i hyrwyddo gyrfaedd o fewn y gweithlu addysg yng Nghymru i gynulleidfa amrywiol, gan gynnwys datblygu ymgyrchoedd penodol yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig.	Pob un	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.7	Parhau i ddatblygu ymgyrchoedd penodol i gynyddu amrywiaeth ethnig y gweithlu addysg, gan weithio mewn partneriaeth â chymunedau ledled Cymru (dan arweiniad y tîm Hyrwyddo Gyrfaedd).	Hil	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.8	Darparu gwasanaeth cyngor ac eirioli trwy Addysgwyr Cymru i gynorthwyo unigolion o gefndiroedd amrywiol i gael mynediad i'r gweithlu addysg.	Pob un	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.9	Cefnogi'r partneriaethau AGA i gyflwyno cynlluniau recriwtio (yn cynnwys targedau ynghylch amrywiaeth ethnig).	Ethnigrwydd	Yn barhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi

Hyrwyddo ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg.

Cam	Manylion	Nodwedd warchodedig	Graddfa amser	Arweinydd
5.10	Defnyddio ein sianelau cyfathrebu i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg, gan gynnwys trwy amlygu argaeledd adroddiadau, data ac adnoddau, fel ein Canllaw Arfer Da ar fynd i'r afael â hiliaeth.	Anabledd a Hil	Adolygu bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.11	Cyhoeddi canllaw arfer da ar gyfer cofrestreion CGA ar destun cefnogi lles ac iechyd meddwl dysgwyr a phobl ifanc.	Anabledd	Erbyn 31 Mawrth 2025	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.12	Cynnal gweminar (neu ddigwyddiad tebyg ar-lein) ar destun lles, ar gyfer cofrestreion a rhanddeiliaid CGA (fel yr amlinellir o fewn y rhaglen gwaith polisi tair blynedd).	Anabledd	Erbyn 31 Mawrth 2026	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
5.13	Hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer cofrestreion CGA, sy'n cynnwys gofyniad i ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.	Pob un	Yn mynd rhagddo	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a'r Cyfarwyddwr Rheoleiddio

