



Cyngor y Gweithlu Addysg

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28

Adnewyddwyd Ebrill 2026

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 yma yw adeiladu ar gynnydd ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol yn 2020, ac mae'n gydnaws â'r weledigaeth a'r amcanion yn ein Cynllun Strategol.

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. Bydd cynllun gweithredu manwl sy'n amlinellu'r camau a'r mesurau a ddefnyddiwn i olrhain cynnydd, yn ategu'r amcanion hyn.

Mae'r cynllun 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 nodau a nodir yng Nghynllun Gweithredu Cymru wrth-hiliol (ARWAP) Llywodraeth Cymru, a ddiweddarwyd yn 2024, a Chynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru, lle mae Llywodraeth Cymru'n nosi eu bod am wneud Cymru'n genedl gwrth-hiliol erbyn 2030, a'r genedl mwyaf LHDTTC+ gyfeillgar yn Ewrop.

Yn unol ag amcan Llywodraeth Cymru o wella arweinyddiaeth gwrth-hiliol (a nodwyd yn yr ARWAP), mae gan y Prif Weithredwr a holl aelodau eraill yr uwch dîm rheoli oll amcanion y gellir eu mesur o ran cyflawni'r cynllun gweithredu yn eu hamcanion blynyddol, gan adlewyrchu ein gwerthoedd sefydliadol, a'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant, a gwrth-hiliaeth.

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](#) (y Cod) 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 reoleiddir a chynnal chwe egwyddor allweddol y Cod trwy ddarparu gwybodaeth, adnoddau a gwasanaethau defnyddiol wedi'u cynllunio i gynnig arweiniad a chyfeiriad.

Hyrwyddo

Swyddogaeth statudol sydd gennym yw hyrwyddo gyrfaoedd mewn proffesiynau addysg yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys gweithgarwch eiriolaeth sy'n anelu at sefydlu'r proffesiwn addysg yn ddewis gyrfaol buddiol, o bwys, sy'n cael ei barchu, i unigolion o bob cefndir, gyda'r nod o gynyddu amrywiaeth y gweithlu. Yn ogystal, rydym yn cael cyllid grant gan Lywodraeth Cymru i gyflwyno [brand a phlatfform Addysgwyr Cymru](#), sy'n cefnogi recriwtio, cadw a dilyniant gyrfaol ar draws y sector.

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 strategol 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 gwarchoddedig 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 nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig, a phobl nad ydynt yn ei 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 cyflogeion, 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.
- Aseiad risg straen.
- Adolygu Perfformiad a Datblygiad/proses adolygu aelodau'r Cyngor.

Ymgysylltu â chofrestreion

- Arolwg hygyrchedd.
- Arolygon y gweithle.

Ymgysylltu â rhanddeiliaid

- Defnyddio ein rhaglen o gyfarfodydd rheolaidd (er enghraifft, gydag undebau llafur sy'n cynrychioli ein cofrestreion, partneriaethau Addysg Gychwynnol Athrawon (fel rhan o'r broses achredu), a 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 trwy eu gwaith eiriolaeth 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, gan gynnwys:

- Cyfnewidfa Cydraddoldeb a Hawliau Dynol EHRC
- Rhwydwaith BAMEed Cymru
- DARPL
- Race Council Cymru
- Tîm Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid (EYST) Cymru
- Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Colegau Cymru
- Cymdeithas Ddiwylliannol Islamaidd Cymreig Abertawe
- Gwasanaeth Iechyd Meddwl BAME
- Canolfan Datblygu Cymunedol De Glan-yr-Afon

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 hwn a'i amcanion cydraddoldeb hefyd wedi cael eu llywio gan ystod o ffynonellau tystiolaeth eraill, gan gynnwys:

- data mewnol sy'n berthnasol i gyfansoddiad ein gweithlu, y Cyngor, a'n paneli
- data AD sy'n berthnasol i recriwtio
- data o'n Cofrestr (sy'n cwmpasu amrywiaeth cofrestreion)
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru (a fersiwn a adnewyddwyd yn 2024)
- Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru Llywodraeth Cymru
- ymchwil CGA (a wneir ar ran Llywodraeth Cymru) ar gynyddu amrywiaeth o fewn y gweithlu ysgolion yng Nghymru
- data priodoldeb i ymarfer (PiY) CGA
- data'r 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 bump amcan strategol. Mae'r rhain wedi'u hamlinellu isod.



Amcan 1: Meithrin tîm CGA amrywiol a chynhwysol

Beth yw ein nod?

Rydym eisiau gweithio tuag at y nod i gynnull tîm¹ ynghyd o fewn CGA, sy'n adlewyrchu amrywiaeth gyfoethof poblogaeth Cymru (ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig). Rydym hefyd eisiau sicrhau bod holl gyflogaethion 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 a chyd-fynd â'n hymrwymiad 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 cyflogaethion, aelodau'r Cyngor a phaneli
- annog cyfraddau datgelu gwell (ynghylch nodweddion gwarchoddedig) gan staff ac aelodau'r cyngor/paneli i ennill dealltwriaeth lawnach o'r amrywiaeth yn ein gweithlu
- gwella prosesau recriwtio ar gyfer staff, aelodau'r Cyngor a'r pwyllgor/paneli², 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 y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid (MAGI).

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

Beth yw ein nod?

Ein hamcan yn lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, trwy sicrhau bod polisïau yn cael eu cymhwyso sy'n ymwneud â chyflog a dilyniant mewn modd teg a chydadd o hyd, gan ddarparu cyfleoedd cyfartal i bawb.

Pam mae'n 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 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 o ran cyflog 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 gweithredu 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 yr holl staff yn cael cyfle cyfartal i wneud cynnydd o fewn CGA pan fydd cyfleoedd yn codi, waeth beth fo'u rhyw



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'n 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 gweithredu yn canolbwyntio ar y canlynol:

- sicrhau bod ein swyddfeydd yn groesawgar ac yn hygyrch
- parhau i ddatblygu a hyrwyddo arferion gwrth-hiliol fel rhan o'n diwylliant sefydliadol
- 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 chydaddoldeb 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'n 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 gweithredu yn canolbwyntio ar y canlynol:

- gwranddo 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
- nodi cyfleoedd i ehangu hygyrchedd ein gwasanaethau a gwneud gwelliannau, fel y bo'n briodol ac yn gymesur
- nodi cyfleoedd i dynnu sylw ystod eang o gynulleidfaoedd ag anghenion a nodweddion amrywiol at ein gwaith, a chymryd camau i sicrhau mynediad teg at ein gwasanaethau, fel y bo'n briodol a chymesur



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'n 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 gyrfaoedd 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 cefnogi amcanion cynlluniau a strategaethau allweddol eraill i hyrwyddo amrywiaeth, gan gynnwys Cynllun Gweithredu LHDTTC+ 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 gweithredu 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
- bodloni ein swyddogaeth statudol i hyrwyddo gyrfaoedd mewn addysg – gweithio gyda chofrestreion a rhanddeiliaid i ymgysylltu cynulleidfa amrywiol, gyda phwyslais penodol ar gynyddu amrywiaeth ethnig
- hyrwyddo gwefan a gwasanaeth cynghori Addysgwyr Cymru ac ymgysylltu wyneb yn wyneb gydag unigolion o gymunedau amrywiol ledled Cymru
- ymchwilio i gyfleoedd i gael mewnwelediad i grwpiau a chymunedau amrywiol, i nodi os oes unrhyw byth yn eu rhwystro rhag edrych ar yrfaoedd mewn addysg

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

Trefniadau monitro

Bydd ein pum amcan cydraddoldeb yn destun prosesau monitro manwl, a byddwn yn adrodd yn rheolaidd ar ein cynnydd, yn bennaf trwy ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, a fydd yn cael ei gyhoeddi trwy ein gwefan. Bydd ystod o fetrigau 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'r 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, gan adrodd gwybodaeth am gyflogau cyflogeion CGA yn ôl rhywedd

Aros ar y llwybr cywir

I ategu ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth, bydd yr holl brosesau a pholisïau perthnasol (yn cynnwys y rhai ar gaffael) yn cael eu diweddarau, gan ystyried unrhyw newidiadau yn y gyfraith, newidiadau i gymhelliant/cynlluniau, 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 Integredig (AEIau), sy'n ymgorffori asesiad 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 polisïau a gweithdrefnau sy'n destun yr asesiadau hyn yn cael eu monitro yn barhaus ar gyfer eu heffaith ar gydraddoldeb. Bydd unrhyw ganfyddiadau sylweddol o'r gwerthuso parhaus yma yn cael ei ymgorffori i'r AEI, gan sicrhau ei fod yn adlewyrchu'r wybodaeth fwyaf diweddar a chyfoes.

Ar gyfer polisïau AD newydd neu rai wedi'u diwygio, bydd AEI yn cael ei gyflwyno (ynghyd â'r polisi) i'r fforwm cyflogeion 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 AEIau 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 ein prosesau a'n canllawiau AEI o dro i dro, ac yn gwneud newidiadau, fel bo gofyn, i wella eu heffeithiolrwydd.

Hyfforddiant a datblygiad cydraddoldeb

Byddwn yn darparu hyfforddiant rheolaidd ar gyfer holl staff CGA ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth, a'n hymdriniaeth o ran gwrth-hiliaeth. Bydd hyn yn cynnwys darparu trosolwg o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ar gyfer yr holl aelodau staff newydd 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 gwarchoddedig.

Bydd hyfforddiant ar faterion yn gysylltiedig â chydaddoldeb 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, monitro 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

