

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2025–26

This document is also available in English.

Cyflwyniad

Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) yw'r rheoleiddiwr proffesiynol, annibynnol ar gyfer y gweithlu addysg yng Nghymru.

Fe'n sefydlwyd gan Ddeddf Addysg (Cymru) 2014, ac rydym yn rheoleiddio ymarferwyr addysg mewn 13 o wahanol gategorïau cofrestru sy'n rhychwantu ysgolion, addysg bellach, gwaith ieuenctid, ac addysg oedolion/dysgu seiliedig ar waith. Ein Cofrestr Ymarferwyr Addysg (y Gofrestr) yw'r gofrestr gyhoeddus fwyaf o unrhyw broffesiwn yng Nghymru, a'r gofrestr fwyaf pellgyrhaeddol o weithwyr addysg proffesiynol yn y byd, gyda dros 91,000 o ymarferwyr wedi'u cofrestru.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth a meithrin cynhwysiant yn egwyddorion sylfaenol sy'n sail i bob agwedd ar ein gwaith. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 yn amlinellu sut byddwn yn sicrhau ein bod yn cyflawni ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, a dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus sy'n benodol i Gymru (y ddyletswydd cydraddoldeb). Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cydfynd â'r weledigaeth a'r amcanion a amlinellir yn ein Cynllun Strategol, ac wedi'i ategu gan gynllun gweithredu manwl, ynghyd â monitro cadarn bob chwarter a bob blwyddyn.

Yn ystod cyfnod cynllun 2024-28, byddwn yn parhau i gynnal adolygiadau blynyddol, ac yn gwneud unrhyw ddiwygiadau, fel y bo angen, i sicrhau bod y ddogfen yn aros yn berthnasol ac yn gyfredol.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn ar gydraddoldeb yn amlinellu'r cynnydd rydym wedi'i wneud tuag at gyflawni ein pum amcan cydraddoldeb yn ystod 2025-26.

Ein prosesau a'n gweithdrefnau cydraddoldeb

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant yn fater sydd wedi'i ymgorffori yn ein harferion llywodraethu a gweithredu. Mae'n eitem sefydlog ar agenda cyfarfodydd misol yr uwch dîm rheoli, gan ddarparu fforwm ffurfiol i drafod cynnydd, adolygu materion sy'n dod i'r amlwg, a chytuno ar gamau gweithredu sy'n cefnogi ein hymrwymiaadau sefydliadol.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eitem barhaol ar agenda'r fforwm cyflogaion chwarterol, hefyd. Mae'r sesiynau hyn yn galluogi'r tîm polisi a chynllunio i gyfleu diweddariadau perthnasol a sicrhau bod cyflogaion yn cael cyfle ffurfiol i roi adborth, mynegi pryderon, a chyfrannu syniadau ar gyfer gwella ein harferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r ymgysylltiad dwyffordd hwn yn helpu i hyrwyddo gwneud penderfyniadau'n gynhwysol ac yn cefnogi gwelliant parhaus.

Asesiadau effaith integredig

Er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn aros yn ganolog i'n gwaith ac i gyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol, mae'r holl bolisiâu a gweithdrefnau perthnasol yn ddarostyngedig i asesiad effaith integredig. Mae'r broses hon yn ein galluogi i amlygu effeithiau posibl, cadarnhaol neu negyddol, ar grwpiau sydd â nodweddion gwarchodedig, ac yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hymgorffori mewn penderfyniadau o'r dechrau.

Mae ein holl asesiadau effaith integredig yn cael eu storio mewn llyfrgell ganolog sydd ar gael i'r holl gyflogaion. Mae'r asesiadau'n llywio'r broses datblygu a chymeradwyo ar gyfer unrhyw bolisi newydd neu sy'n cael ei adolygu, gan helpu i sicrhau bod ein penderfyniadau wedi'u seilio ar dystiolaeth, ac yn dangos ymrwymiad clir i gydraddoldeb.

Yn dilyn adolygiad cynhwysfawr o’n proses asesu effaith integredig yn 2024, mae’r asesiadau a gwblhawyd yn ystod blwyddyn adrodd 2025–26 wedi bod yn fwy cydweithredol, ymgynghorol, a chyfannol. Mae hyn wedi cefnogi dadansoddiad mwy cadarn ac wedi gwella ansawdd ein tystiolaeth a’n penderfyniadau.

Adolygir pob asesiad effaith integredig gan y tîm polisi a chynllunio, ac fe’i cymeradwyr ar lefel cyfarwyddwr. Yna, mae’r uwch dîm rheoli’n craffu ar grynoded o asesiadau effaith integredig wedi’u cwblhau yn ystod ei gyfarfodydd misol, gan sicrhau goruchwyliaeth effeithiol ac atebolrwydd.

Caffael

A ninnau’n gorff cyhoeddus, mae’n gyfrifoldeb arnom i ymgorffori cydraddoldeb yn ein prosesau caffael. Mae ein polisi caffael yn cynnwys adran benodol ar gydraddoldeb, gan sicrhau bod contractwyr ac is-gontractwyr yn deall eu rôl wrth ein helpu i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da. [Amlinellir y disgwyliadau hyn, sy’n cyd-fynd â’r Ddeddf Cydraddoldeb, yn ein datganiad caffael hefyd.](#)

Ymgysylltu

Drwy gydol y flwyddyn, ymgysylltom â rhwydweithiau a rhanddeiliaid allweddol i drafod materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy’n berthnasol i’n cylch gwaith. Roedd hyn yn cynnwys mynychu mini uwchgynhadledd addysg Cymru Wrth-hiliol ym mis Mawrth 2026, a ddaeth ag uwch arweinwyr ynghyd o ddarparwyr addysg a hyfforddiant ledled Cymru i ystyried sut gall gweithredu ar y cyd helpu i gyflawni Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Gwnaethom hefyd rannu gwybodaeth yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gyda chofrestreion, a rhanddeiliaid eraill i gefnogi ymwybyddiaeth, ymgysylltiad, ac arfer da.

Rydym wedi parhau i ymgysylltu ag amrywiaeth o rwydweithiau, grwpiau, a phartneriaethau, gan ddarparu gwybodaeth werthfawr i lywio a chryfhau ein gwaith. Mae’r rhain wedi cynnwys:

- Rhwydwaith BAMEed Cymru
- Gwasanaeth Iechyd Meddwl BAMEe
- Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliol (DARPL)
- Rhwydwaith Cyfnewidfa Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)
- Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid (EYST) Cymru
- Yr Economi Sylfaenol Ddynol: Grŵp Clwstwr Addysg, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Gofal Plant a Gwasanaethau Brys Partneriaeth Sgiliau Prifddinas–Ranbarth Caerdydd (CCRSP) a Rhwydwaith Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED)
- Race Council Cymru
- Gweithgor Sicrhau Amrywiaeth wrth Recriwtio i Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) Llywodraeth Cymru

Fel yr amlinellwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–28, mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant yn cynnwys pwyslais ar hyrwyddo gyrfaoedd yn y sector addysg, er mwyn helpu i ddatblygu gweithlu sy’n adlewyrchu amrywiaeth gyfoethog Cymru yn agosach. Yn fwy cyffredinol, rydym wedi parhau i gefnogi’r amcanion a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, Cynllun Gweithredu LHDTG+ Cymru, a Chynllun Hawliau Pobl Anabl 2025–2035 Llywodraeth Cymru.

Cyflawni ein hamcanion

Amcan 1: Creu tîm CGA amrywiol a chynhwysol

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Rydym wedi ymrwymo i fonitro a gwella ein harferion cyflogaeth i sicrhau bod CGA mewn sefyllfa dda i recriwtio, cadw, a chefnogi gweithlu amrywiol. Mae hyn yn cynnwys archwilio cydnabyddiaeth ariannol cyflogeion, prosesau recriwtio, a dilyniant gyrfaol ar gyfer cyflogeion, aelodau'r Cyngor, ac aelodau pwyllgorau/paneli. Ein nod yw amlygu a dileu unrhyw rwystrau rhag datblygu gweithlu a strwythur llywodraethu amrywiol.

Mae ein camau gweithredu yn y maes hwn yn canolbwyntio ar y canlynol:

- monitro ein harferion cyflogaeth i sicrhau bod CGA mewn sefyllfa dda i recriwtio a chadw gweithlu amrywiol
- casglu (a monitro'n weithredol) data cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ynglŷn â'n cyflogeion, aelodau'r Cyngor, ac aelodau pwyllgorau/paneli
- annog cyfraddau datgelu uwch (ynglŷn â nodweddion gwarchodedig) gan gyflogeion, aelodau'r Cyngor, ac aelodau pwyllgorau/paneli i wella ein dealltwriaeth o amrywiaeth ein gweithlu
- gwella prosesau recriwtio ar gyfer cyflogeion, aelodau'r Cyngor, ac aelodau pwyllgorau/paneli i sicrhau tegwch i'r holl grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol

Cynnydd yn ystod 2025–26

Yn ystod y flwyddyn adrodd hon, rydym wedi parhau i gryfhau ein hymagwedd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein gweithlu a'n strwythurau llywodraethu. Roedd rhan ganolog o'r gwaith hwn yn cynnwys gwella ansawdd ein data cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gwella tegwch a chysondeb ein prosesau recriwtio, a sicrhau ein bod yn amlygu a mynd i'r afael yn weithredol ag unrhyw rwystrau rhag cynrychiolaeth.

Casglwyd data ar gydraddoldeb cyflogeion trwy ein harolwg gwirfoddol blyneddol, sy'n cyflawni swyddogaeth bwysig wrth lywio ein hasesiadau effaith integredig, datblygu polisiau, a chynlluniau hyfforddi. I annog cyfranogiad, cynhwyswyd negeseuon atgoffa yn ein cylchlythyr chwarterol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Ymatebodd 48 o'r 57 o gyflogeion i arolwg mis Mawrth 2026 (sef cyfradd ymateb 84%). Gellir gweld [proffil manwl o'n gweithlu yn Atodiad A](#).

Rydym wedi parhau i fonitro strwythurau cyflog hefyd yn rhan o'n hymrwymiad i dryloywder a thegwch. Mae cyflogeion yn camu ymlaen trwy gynyddrannau blyneddol hyd nes iddynt gyrraedd brig eu band cyflog, ac rydym yn parhau i ddilyn graddfeydd cyflog llywodraeth Cymru, gan fabwysiadu unrhyw newidiadau a gyhoeddir ganddynt. Adolygir ein [gwybodaeth am gyflogau yn ôl rhywedd bob blwyddyn ac mae ar gael yn Atodiad A](#).

Roedd recriwtio cynhwysol yn flaenoriaeth glir drwy gydol 2025–26. Er mwyn ceisio cyrraedd ystod eang o ymgeiswyr, roedd ein hysbysebion swyddi yn annog ceisiadau gan unigolion o gefndiroedd amrywiol yn benodol. I gefnogi hyn, mae animeiddiad byr ar ein gwefan yn rhoi trosolwg o CGA, gwerthoedd ein cyflogeion, ein diwylliant sefydliadol cadarnhaol, a'n prosesau recriwtio cynhwysol. Mae ffurflen gofyniad recriwtio safonol, a ddefnyddir i lywio pob ymarfer recriwtio, yn sicrhau bod safonau a phrosesau cyffredin yn cael eu cymhwyso,

¹ Yn cynnwys aelodau o'r pwyllgor Priodoldeb i Ymarfer, y bwrdd achredu Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), ac aseswyr y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid.

ac mae pob cyflogai'n dilyn hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod cyn eistedd ar baneli dethol.

Rydym yn casglu gwybodaeth am amrywiaeth gan yr holl ymgeiswyr uniongyrchol, ond mae ein proses ymgeisio'n sicrhau bod yr holl gyfeiriadau at enwau, manylion cyswllt, neu arwyddion eraill posibl o nodweddion gwarchodedig yn ddienw cyn i'r wybodaeth gael ei rhannu gyda'r panel cyfweld ar gyfer llunio rhestr fer. Yn ystod y flwyddyn adrodd hon, gwnaethom hysbysebu un swydd a chawsom saith ffurflen monitro amrywiaeth. Rheolwyd y broses recriwtio ar gyfer swydd y Prif Weithredwr, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol gan asiantaeth allanol a gasglodd wybodaeth am amrywiaeth yn rhan o'i phrosesau. Gellir gweld rhagor o fanylion am broffil ymgeiswyr uniongyrchol yn Atodiad A.

Eleni, cwblhawyd adolygiad cynhwysfawr o'n prosesau a'n harferion recriwtio, ac roedd ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u hymgorffori ynddo. Roedd hyn yn cynnwys:

- adolygu'r iaith a ddefnyddiwn mewn deunyddiau recriwtio – gan gynnwys hysbysebion, swydd-ddisgrifiadau, ffurflenni cais, a phecynnau ymgeiswyr – i sicrhau hygyrchedd, dileu rhwystrau posibl, ac annog ystod eang o ymgeiswyr amrywiol
- adolygu ein hachrediadau gweithle presennol, a llunio cynllun clir i ddatblygu'r rhain ymhellach (er enghraifft, Hyderus o ran Anabledd), yn ogystal ag ymchwilio i gyfleoedd eraill posibl
- adolygu'r gwefannau allanol a ddefnyddiwn i hysbysebu ein swyddi gwag er mwyn ceisio cyfleoedd ychwanegol i gyrraedd cynulleidfaoedd mwy amrywiol
- adolygu sut rydym yn defnyddio ein rhwydweithiau presennol a sefydlu trefniadau rhannu swyddi gwag

Daeth yr adolygiad i ben ar 31 Mawrth 2026 a bydd y newidiadau'n cael eu cyflwyno o fis Ebrill 2026 ymlaen.

Parhaom i gasglu data am gydraddoldeb ynglŷn ag aelodau'r Cyngor yn seiliedig ar y naw nodwedd warchodedig. Er bod penodiadau'n cael eu gwneud trwy system penodiadau cyhoeddus Llywodraeth Cymru, mae ein data'n cefnogi ymdrechion parhaus i sicrhau cynrychiolaeth amrywiol. Ar 31 Mawrth 2026, roedd tair swydd wag ar y Cyngor yn sgil ymddiswyddiad un aelod yn ystod y flwyddyn a dwy swydd wag a oedd yn parhau o ymddiswyddiadau a dderbyniwyd yn 2024-25. Rydym wedi gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru i hyrwyddo'r swyddi gwag ymhlith cofrestreion, rhanddeiliaid, a rhwydweithiau, gyda'r nod o ddenu ystod amrywiol o ymgeiswyr fel bod gan y Cyngor ei gyflenwad llawn o 14 aelod.

Pan fydd gennym yr awdurdod i benodi aelodau paneli², ceisiwn ddenu ystod eang o ymgeiswyr sy'n cynrychioli'r gweithlu addysg amrywiol yng Nghymru. Rydym yn casglu gwybodaeth am gydraddoldeb gan aelodau ein paneli priodoldeb i ymarfer, aelodau ein Bwrdd Achredu Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), a'n cronfa o aseswyr y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid yng Nghymru. Byddwn yn parhau i wneud hyn yn flynyddol i helpu i lywio ymarferion recriwtio yn y dyfodol.

Drwy gydol y flwyddyn, gwnaethom hefyd gynnal ein prosesau i fonitro arferion cyflogaeth er mwyn amlygu rhwystrau rhag recriwtio a dilyniant gyrfaol, gan adrodd ar ein canfyddiadau yn rheolaidd i'n Pwyllgor Gweithredol a'r Cyngor trwy ein hadroddiadau chwarterol.

2 Yn cynnwys aelodau o'r pwyllgor PIY, y bwrdd achredu AGA, ac aseswyr MAGI.

Amcan 2: Monitro'r bwlch cyflog rhywedd ac amlygu cyfleoedd i'w leihau

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Rydym wedi ymrwymo i leihau'r bwlch cyflog rhywedd, a'i ddileu yn y pen draw, trwy sicrhau bod ein polisïau a'n harferion yn ymwneud â chyflog a dilyniant gyrfaol yn rhoi cyfle cyfartal i bob cyflogai. Mae'n hanfodol bod yr holl gyflogeion yn cael eu trin yn deg ac yn gyson o ran cyflog ac amodau, ni waeth beth fo'u rhywedd. I gyflawni hyn, rydym yn monitro'r bwlch cyflog rhywedd yn CGA yn ofalus, ac yn cymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau a amlygir neu eu lleihau gymaint â phosibl. Gan ein bod yn sefydliad cymharol fach, gall penderfyniadau recriwtio unigol gael dylanwad mawr ar ein bwlch cyflog rhywedd, sy'n gallu cael effaith amlwg ar y ffigurau cyffredinol.

Mae ein gwaith yn y maes hwn yn canolbwyntio ar y canlynol:

- monitro a chyhoeddi gwybodaeth yn ymwneud â'n bwlch cyflog rhywedd
- gwella ein dealltwriaeth o unrhyw gysylltiadau rhwng rhywedd a chyflog o fewn CGA
- sicrhau bod yr holl gyflogeion yn cael cyfle cyfartal i gamu ymlaen o fewn CGA pan fydd cyfleoedd yn codi, ni waeth am rywedd

Cynnydd yn ystod 2025–26

Er mwyn sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol yn deg, parhaodd holl swyddi gwag CGA i gael eu hysbysebu'n fewnol ac yn allanol. Rhoddwyd manylion cyswllt i ddarpar ymgeiswyr a oedd yn caniatáu iddynt drafod unrhyw agweddau ar y rôl neu godi unrhyw bryderon yn ymwneud â rhwystrau posibl rhag camu ymlaen, cyn ymgeisio.

Cynhaliwyd dadansoddiad o gyflogau yn ôl rhywedd yn ystod y flwyddyn adrodd hon. Roedd hyn yn cynnwys archwilio unrhyw fylchau cyflog rhywedd yn ôl lefel swydd, gan gymharu cyflogeion amser llawn a rhan-amser, ac adolygu gwahaniaethau ar draws adrannau. Helpodd y dadansoddiad hwn i sicrhau ein bod yn deall proffil gweithlu CGA a bydd yn llywio gwaith yn y dyfodol i sicrhau cyflog a dilyniant gyrfaol teg i bob cyflogai.

Amcan 3: Gweithle cynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Rydym eisiau i CGA fod yn sefydliad cynhwysol lle mae cyflogeion yn teimlo'n ddiogel, a'u bod yn cael eu parchu a'u cynorthwyo i gyflawni hyd eithaf eu gallu, ni waeth am unrhyw nodweddion gwarchodedig a allai fod ganddynt. Trwy sicrhau bod pob cyflogai'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i drin yn deg, rydym eisiau meithrin diwylliant lle gall staff ffynnu a chyflawni eu potensial.

I gyflawni hyn, rydym yn canolbwyntio ar y canlynol:

- sicrhau bod ein swyddfeydd yn groesawgar ac yn hygyrch
- parhau i ddatblygu a hyrwyddo arferion gwrth-hiliol ar draws y sefydliad
- trefnu digwyddiadau sy'n dathlu ac yn cynyddu ymwybyddiaeth o amrywiaeth a materion sy'n berthnasol i bobl sy'n rhannu gwahanol nodweddion gwarchodedig
- cyflwyno rhaglen hygyrch a diddorol o hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'r holl staff
- cynhyrchu cylchlythyrau rheolaidd ar gydraddoldeb i rannu gwybodaeth, annog ymgysylltiad, a dathlu amrywiaeth
- gweithredu rhaglen les amrywiol ac amlygu unrhyw rwystrau rhag cyfranogi
- darparu cyfleoedd i gyflogeion roi adborth, a grymuso pawb i godi pryderon sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Cynnydd yn ystod 2025–26

Yn ystod 2025–26, parhaom i hyrwyddo amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol i gyflogeion, gan sicrhau bod lles, ymgysylltu, a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn aros yn ganolog i'n diwylliant sefydliadol.

Ym mis Tachwedd 2025, mynychodd ein Prif Weithredwr a'n Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi Symposiwm ar gyfer Newid – Sbarduno Arweinyddiaeth Wrth-hiliol Academi Cymru. Roedd y digwyddiad, a lywiwyd gan strategaethau gwrth-hiliol profedig a gwybodaeth ymarferol o brofiadau bywyd, yn archwilio sut gall arweinwyr ar draws cyrff cyhoeddus sbarduno newid ystyrlon a helpu i gyflawni Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn effeithiol. Mae mynychu'r digwyddiad wedi llywio ein bwriad i ymgysylltu â matrices aeddfedrwydd gwrth-hiliol Llywodraeth Cymru yn ystod 2026–27.

Mae ein polisi gweithio hybrid wedi parhau i alluogi cyflogeion i gyfuno gweithio mewn swyddfa â gweithio gartref, ac mae ein system oriau hyblyg wedi caniatáu iddynt amrywio eu hamserau dechrau a gorffen i weddu'n well i'w hanghenion unigol. O fewn ein lle swyddfa, mae manau penodol fel yr ystafell staff a'r ystafell dawel amlbwrpas wedi cynnig ardaloedd cyfforddus i gyflogeion gael egwyl, bwyta, gweddïo, myfyrio, a gwneud gweithgareddau eraill.

Rydym yn cyhoeddi cylchlythyrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant chwarterol ar ein mewnwyd, sy'n rhoi gwybodaeth, cymorth, ac adnoddau i gyflogeion. Yn ystod y flwyddyn, mae'r cylchlythyrau wedi amlygu diwrnodau ymwybyddiaeth, hyrwyddo ymgysylltiad ag ymgyrchoedd cenedlaethol a mewnol, a rhannu diweddariadau sefydliadol. Maen nhw hefyd wedi annog cyflogeion i ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gweithredoedd a'u penderfyniadau o ddydd i ddydd, gan helpu i ymsefydlu diwylliant cadarnhaol a chynhwysol ar draws y sefydliad.

Drwy gydol y flwyddyn, rydym wedi parhau i ddefnyddio ein mewnwyd i rannu gwybodaeth

a chynyddu ymwybyddiaeth o ddigwyddiadau a gwyliau sy'n seiliedig ar hunaniaeth. Roedd y pynciau'n cynnwys ymgyrch 'Defnyddia dy Gymraeg' Comisiynydd yr Iaith, anhwylder affeithiol tymhorol, yr wythnos diogelu plant, a'r mis derbyn awtistiaeth.

Mae hyfforddiant yn parhau i fod yn rhan bwysig o'n dull o hyrwyddo cydraddoldeb. Cafodd yr holl gyflogeion hyfforddiant rheolaidd yn ymwneud â'r ddyletswydd cydraddoldeb, ac roedd ein cynllun hyfforddiant blynyddol yn cynnwys o leiaf un sesiwn orfodol yn canolbwyntio ar gydraddoldeb. Roedd sesiwn eleni'n ymdrin ag ymarfer gwrth-hiliol ac fe'i cyflwynwyd gan Race Council Cymru. Yn ogystal, cyflwynwyd cyflogeion newydd i'n gwerthoedd ar gyfer cyflogeion a'n dyletswyddau statudol yn ymwneud â chydraddoldeb yn ystod cynefino.

Drwy gydol y broses flynyddol o adolygu perfformiad a datblygiad, roedd staff a rheolwyr wedi amlygu anghenion hyfforddiant a datblygiad unigol, adolygu cynnydd, a thrafod unrhyw rwystrau rhag cael at gyfleoedd datblygu. Mae gan bob cyflogai fynediad cyfartal at ddatblygiad proffesiynol sy'n berthnasol i'w rôl ac mae data hyfforddiant yn cael ei ddadansoddi'n flynyddol i fonitro cydraddoldeb. Gan fod ein data cydraddoldeb yn ddienw, nid yw gwybodaeth yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig yn gysylltiedig â chofnodion hyfforddiant penodol.

Gwnaethom hefyd gynnwys hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb yn ein rhaglen flynyddol ar gyfer aelodau'r Cyngor a phwyllgorau/paneli³. Roedd y sesiynau hyn yn cefnogi trafodaethau agored ynglŷn â gwahaniaethu a phrofiad bywyd, gan helpu'r aelodau i ddeall materion perthnasol a fframweithiau cyfreithiol, yn ogystal â hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.

Parhaodd ein rhaglen les flynyddol i gynnig ystod o weithgareddau i gyflogeion a gynlluniwyd i gefnogi eu lles. Ceisiwyd adborth ac awgrymiadau'n rheolaidd trwy'r fforwm cyflogeion i sicrhau bod y gweithgareddau'n berthnasol ac yn hygyrch. Roedd rhaglen eleni'n cynnwys gweithdy maeth, hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol, a chyfleoedd i grwpiau wirfoddoli mewn gwarchodfa natur leol.

Roedd ystod Optima Health o weminarau, arweiniad a gwybodaeth ynglŷn â lles ar gael i gyflogeion hefyd, yn ogystal â llinell gymorth 24/7 i gyflogeion sy'n rhoi cymorth cyfrinachol, gan gynnwys cwnsela ar y ffôn. Yn ogystal, roedd cyflogeion yn gallu cael at ganolfan les benodol, sy'n darparu adnoddau yn ymwneud ag iechyd, ffitrwydd, a lles, gan gynnwys ap a gymeradwywyd gan y GIG i atal cyflyrau iechyd meddwl cyffredin, eu canfod yn gynnar, a'u hunanreoli.

Mae gennym bedwar aelod o staff sydd wedi'u hyfforddi'n swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl ar hyn o bryd, a disgwylir i ddau gyflogai arall gwblhau'r hyfforddiant yn 2026-27.

Rydym hefyd wedi parhau i adolygu a diweddarau ein polisiâu cyflogaeth ac asesiadau effaith integredig cysylltiedig i sicrhau eu bod yn gyfredol. Roedd y polisiâu a adolygwyd eleni'n cynnwys ein polisi dysgu a datblygu, a'n polisi seibiant gyrfa.

Amcan 4: Darparu gwasanaethau hygyrch i gofrestreion a rhanddeiliaid

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Rydym eisiau sicrhau bod ein holl wasanaethau'n hygyrch i gofrestreion a rhanddeiliaid, gan ystyried anghenion a galluoedd amrywiol. Ein nod yw gwella hygyrchedd ein gwasanaethau'n barhaus, yn unol ag arfer gorau a gofynion cyfreithiol.

Rydym wedi ymrwymo i amlygu, lliniaru a, lle y bo'n bosibl, dileu unrhyw rwystrau a allai wynebu ein cofrestreion a rhanddeiliaid eraill, gan gynnwys dysgwyr a phobl ifanc, a rhieni neu warcheidwaid, wrth ryngweithio â ni neu ddefnyddio ein gwasanaethau.

Mae ein gwaith yn y maes hwn yn canolbwyntio ar y canlynol:

- gwrando ar gofrestreion i sicrhau bod ein gwasanaethau'n bodloni eu hanghenion amrywiol
- amlygu rhwystrau a allai wynebu cofrestreion a rhanddeiliaid wrth ryngweithio â CGA, a chymryd camau i ddileu'r rhain, fel y bo'n briodol ac yn gymesur
- amlygu cyfleoedd i ehangu hygyrchedd ein gwasanaethau a gwneud gwelliannau priodol a chymesur
- ceisio cyfleoedd i ddwyn ein gwaith i sylw ystod eang o gynulleidfaoedd ag anghenion a nodweddion amrywiol

Cynnydd yn ystod 2025/26

Yn ystod y flwyddyn adrodd hon, rydym wedi parhau i flaenoriaethu hygyrchedd ein gwasanaethau i gofrestreion a rhanddeiliaid.

Rydym wedi ymrwymo i wneud ein cyfathrebu a'n gwybodaeth mor hygyrch â phosibl. Mae ein gwefan yn cydymffurfio â safon lefel AA Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (WCAG) 2.2, ac rydym yn parhau i fonitro arfer gorau a chasglu adborth i gefnogi gwelliannau parhaus. Mae cynnwys ar-lein wedi'i drefnu mewn ffordd sy'n sicrhau y gellir ei lywio'n hwylus, a gellir dod o hyd i wybodaeth yn rhwydd gan ddefnyddio chwilotwyr.

I gefnogi defnyddwyr ag anghenion amrywiol, mae ein gwefan yn cynnwys y bar offer ReachDeck, sy'n cynnig swyddogaethau a ddyluniwyd i gynorthwyo pobl ag amhariadau gweledol, sgiliau digidol is, neu sy'n dymuno darllen cynnwys mewn iaith heblaw am Gymraeg neu Saesneg. Mae cyflogeion yn mynychu gweminarau a digwyddiadau sy'n canolbwyntio ar hygyrchedd yn rheolaidd, fel y rhai a gynhelir gan y Ganolfan Gwasanaethau Cyhoeddus Digidol i wella ein dealltwriaeth o arferion gorau sy'n dod i'r amlwg.

Mae capsiynau'n cael eu darparu ar gyfer yr holl fideos sy'n cynnwys lleferydd a gyhoeddir ar ein gwefan (yn Gymraeg a Saesneg). Mae cynnwys sain yn unig (fel podlediadau) yn cynnwys trawsgrifiadau cysylltiedig yn y ddwy iaith. Rydym yn darparu ein holl gyhoeddiadau'n ddigidol, ac mae fformatau amgen ar gael ar gais. Rydym yn cynyddu nifer y cyhoeddiadau sydd ar gael mewn fformat HTML yn raddol, ac rydym yn gweithio tuag at sefyllfa lle bydd yr holl ddogfennau ar ein gwefan ar gael yn y fformat hwn.

Ym mis Medi 2025, cyhoeddwyd ein Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol (y Cod) yn iaith Arwyddion Prydain. Gwnaethom hefyd ddiwygio dau animeiddiad corfforaethol allweddol i gynnwys iaith Arwyddion Prydain, sy'n golygu bod cyfanswm o dri ased cyfryngau iaith Arwyddion Prydain yn ein llyfrgell. Rydym yn parhau i adolygu ein cyhoeddiadau i sicrhau eu bod yn hygyrch ac yn gynhwysol i'n cofrestreion a'r cyhoedd.

Yn rhan o'r broses asesu effaith integredig wedi'i gwella a gyflwynwyd yn 2024, eleni, adolygwyd ein hymagwedd at ymgysylltu a digwyddiadau. Yn rhan o'r gwaith hwn, bu'r tîm cyfathrebu'n gweithio gyda rheolwyr ar draws sawl tîm sy'n ymwneud â darparu hyfforddiant, cyflwyniadau, a/neu ddigwyddiadau a defnyddiodd adborth blaenorol ynglŷn ag addasiadau rhesymol. Roedd y broses yn gydweithredol iawn a bydd yn llywio ymarfer yn y dyfodol ar draws y sefydliad.

Cyflwynwyd sawl digwyddiad ar-lein drwy gydol y flwyddyn. Hwyluswyd cofrestru trwy'r platfform tocynnau ar-lein TicketSource, sy'n caniatáu i fynychwyr nodi unrhyw faterion hygrychedd a allai fod ganddynt. Yna, rydym yn cysylltu'r rhai sydd wedi nodi materion hygrychedd posibl i gadarnhau pa addasiadau y gallwn eu cynnig i'w helpu i gael at y digwyddiad. Roedd addasiadau a wnaed yn ystod y flwyddyn yn cynnwys sicrhau bod cyflwynwyr yn wynebu'r camera bob amser fel y gellir darllen gwefusau, a darparu sleidiau ymlaen llaw i fynychwyr ar gais. Gwnaed addasiadau ar gyfer cyfanswm o saith cyfranogwr yn ystod y flwyddyn.

Roedd gwasanaeth dehongli Iaith Arwyddion Prydain yn parhau i fod ar gael ar gyfer gweithwyr proffesiynol neu gofrestreion byddar a thrwm eu clyw a oedd yn ymwneud â gwrandawiadau priodoldeb i ymarfer.

Os yw'n well gan unigolion gael copïau papur o unrhyw rai o'n dogfennau, rydym yn darparu deunyddiau argraffedig drwy'r post, ar gais.

Mae ymgysylltu â rhanddeiliaid yn parhau i fod yn rhan bwysig o'n gwaith. Drwy gydol y flwyddyn, rydym wedi defnyddio cyfarfodydd â rhanddeiliaid allweddol a grwpiau buddiant i drafod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n berthnasol i'n cylch gwaith. Ym mis Mehefin 2025, ffurfiom bartneriaeth â KidsCare4U, gan weithio ochr yn ochr â nhw mewn sawl digwyddiad i hyrwyddo gyrfaedd i unigolion o gefndiroedd Du, Asiaidd, ac ethnig lleiafrifol. Gwnaethom hefyd adnewyddu ein partneriaeth ffurfiol â Thîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid Cymru (EYST), gan ein helpu i gyrraedd cynulleidfaoedd ag ystod eang o anghenion a nodweddion.

Rydym wedi parhau i ymgysylltu ag ystod o rwydweithiau a grwpiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys Rhwydwaith BAMEed Cymru, a mynychu cyfarfodydd Rhwydwaith PSED a'r Rhwydwaith Ymchwil Ysgolion. Gwnaethom hefyd gymryd rhan mewn sawl digwyddiad a gweminar a oedd yn canolbwyntio ar faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Rydym wedi parhau i gasglu data am gydraddoldeb gan gofrestreion sy'n destun achosion priodoldeb i ymarfer trwy ein cronfa ddata rheoli achosion. Ym mis Awst 2025, gwnaethom gyhoeddi ein hadroddiad blynyddol priodoldeb i ymarfer, a oedd yn cynnwys data am gydraddoldeb ar gyfer yr holl grwpiau cofrestreion.

Yn olaf, i gynorthwyo ein cofrestreion, a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion ieuchyd meddwl, rydym wedi tynnu sylw ein cofrestreion at nifer o adnoddau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy Meddwl Mawr, sef ein clwb llyfrau a chyfnodolion. Roedd hyn yn cynnwys darparu mynediad am ddim at ddetholiad o lyfrau gan Dr Dean Burnett yn ymwneud â niwrowyddoniaeth mewn addysg, yn dilyn ein digwyddiad Dosbarth Meistr ym mis Mai 2025 yr oedd yn siaradwr gwadd ynddo.

Amcan 5: Helpu i ddatblygu gweithlu addysg sy'n gynrychioliadol o boblogaeth amrywiol Cymru

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Rydym eisiau gweld gweithlu addysg yng Nghymru sy'n adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth ehangach Cymru. Credwn y dylai'r gweithlu addysg adlewyrchu cyfoeth cymdeithas, gan ymgorffori cefndiroedd, safbwyntiau, a phrofiadau amrywiol. Felly, mae'n hanfodol sicrhau cyfleoedd gyrfaol teg, a chwalu unrhyw rwystrau a allai fod yn atal pobl o gefndiroedd amrywiol rhag gweithio yn y proffesiynau addysg cofrestredig.

Mae ein cyfrifoldebau rheoleiddiol yn cynnwys hyrwyddo gyrfaedd yn y proffesiynau addysg a chynghori Llywodraeth Cymru ar faterion sy'n gysylltiedig â'r gweithlu addysg, ac addysgu a dysgu. Yn ogystal, mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru yn cyfeirio atom fel partner/arweinydd allweddol wrth gynyddu amrywiaeth ethnig y gweithlu addysg. Rydym hefyd yn croesawu nodau cynlluniau a strategaethau allweddol eraill sy'n ceisio hyrwyddo amrywiaeth, gan gynnwys Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru.

Credwn y bydd gweithlu addysg mwy amrywiol yn allweddol i feithrin cydlyniant cymdeithasol trwy sicrhau bod dysgwyr a phobl ifanc yn gallu gweld eu hunain yn y modelau rôl o'u hamgylch. Bydd hefyd yn cyfoethogi eu profiad addysgol, trwy eu hamlygu i ystod ehangach o safbwyntiau, gan helpu i'w paratoi i fod yn ddinasyddion byd-eang gwybodus ac ymgysylltiedig.

I gefnogi'r amcan hwn, byddwn yn canolbwyntio ar y canlynol:

- defnyddio ein Cofrestr i fonitro amrywiaeth y gweithlu addysg
- gwella cyflawnder y data rydym yn ei ddal am amrywiaeth ethnig y gweithlu (yn ogystal ag oedran, anabledd, a rhyw)
- defnyddio ein platfform i amlygu materion sy'n ymwneud ag amrywiaeth
- cyflawni ein swyddogaeth statudol i hyrwyddo gyrfaedd ym myd addysg ac ymgysylltu â chynulleidfau amrywiol, gyda phwyslais penodol ar gynyddu amrywiaeth ethnig
- hyrwyddo gwefan a gwasanaeth cynghori Addysgwyr Cymru ac ymgysylltu wyneb yn wyneb ag unigolion o gymunedau amrywiol
- ymchwilio i gyfleoedd i wella ein dealltwriaeth o grwpiau a chymunedau amrywiol ac amlygu unrhyw rwystrau rhag dilyn gyrfa ym myd addysg

Cynnydd yn ystod 2025–26

Yn ystod y flwyddyn adrodd hon, parhaom i gryfhau ein gwaith i helpu i ddatblygu gweithlu addysg amrywiol, gan ddefnyddio ein swyddogaethau statudol, data, a phartneriaethau i sbarduno cynnydd.

Mae ein Cofrestr yn cynnig sylfaen dystiolaeth o ansawdd uchel ynglŷn ag amrywiaeth y gweithlu addysg yng Nghymru. Rydym wedi cymryd nifer o gamau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i wella cyflawnder y data ar ein Cofrestr. Ym mis Rhagfyr 2025, cysylltwyd â 13,915 o gofrestreion, gan gynnwys 7,013 yr oedd bylchau yn eu data ethnigrwydd. Arweiniodd y dull targedig hwn at gyfradd ymateb o 31.1% a llai o feysydd gwag neu anhysbys. Ar 31 Mawrth 2026, roedd yr ymgysylltiad hwn wedi arwain at 2% yn llai o feysydd data anhysbys yn ymwneud ag ethnigrwydd ar y Gofrestr.

Ym mis Gorffennaf 2025, cyhoeddom Ystadegau Blynnyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru a oedd yn cynnwys data am amrywiaeth ymarferwyr ar draws ein grwpiau cofrestreion. Am y tro cyntaf ers i ddeddfwriaeth newydd ddod i rym ym mis Mai 2024,

roedd y set ddata'n cynnwys gwybodaeth am ymarferwyr addysg oedolion, a phenaethiaid ac uwch arweinwyr addysg bellach. Ym mis Hydref 2025, cynhaliwyd digwyddiad briffio rhanddeiliaid i gyflwyno canfyddiadau Ystadegau Blynnyddol y Gweithlu Addysg, lle y cyflwynwyd data a dadansoddiadau cysylltiedig ynglŷn ag amrywiaeth yn y gweithlu.

Yn ystod yr hydref 2025, cyhoeddom hefyd ystod o fewnwelediadau data, a oedd yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Roedd y rhain yn ymdrin â'r canlynol:

- recriwtio a chadw (ar draws pob grŵp cofrestreion)
- athrawon ysgol newydd gymhwyso
- athrawon ysgol – cymwysterau arweinyddiaeth a'r Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (NPQH)
- athrawon ysgol – proffil sgiliau Cymraeg y gweithlu
- gweithwyr cymorth dysgu mewn ysgol – cymwysterau
- athrawon cyflenwi a gweithwyr cymorth dysgu mewn ysgol sy'n cyflenwi

Yn ein digwyddiad briffio data a pholisi ym mis Tachwedd 2025, cyflwynwyd dadansoddiad yn seiliedig ar ein data a'n gwybodaeth, a ategwyd gan ymchwil a gynhaliwyd gan ein tîm polisi i amlygu tueddiadau allweddol, heriau, a materion polisi sy'n effeithio ar recriwtio a chadw yn y gweithlu addysg.

Ym mis Tachwedd 2025, gweithiom gyda Llywodraeth Cymru i ddyrannu niferoedd derbyn Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) i bartneriaethau AGA ar gyfer rhaglenni sy'n dechrau ym mis Medi 2026. Yn rhan o hyn, rhoddwyd gwybod i bartneriaethau y disgwylir i'r athrawon cyfrwng Cymraeg sy'n cael eu recriwtio fod yn 30% o'r cyfanswm sy'n cael eu recriwtio, ac y dylai athrawon o gymunedau Du, Asiaidd, ac ethnig leiafrifol ffurfio 5% o'r cyfanswm sy'n cael eu recriwtio. Rydym yn monitro recriwtio i raglenni yn fisol (gan gynnwys mewn perthynas â'r dangosyddion hyn), ac yn adrodd arno i Lywodraeth Cymru. Rydym yn cyhoeddi canlyniadau myfyrwyr AGA yn flynyddol, hefyd.

Mae ein tîm eiriolaeth a chymorth Addysgwyr Cymru wedi gwneud gwaith recriwtio ac ymgysylltu targedig drwy gydol y flwyddyn, gan gynnwys gweithgarwch a gynlluniwyd i annog pobl o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol i ystyried gyrfa ym myd addysg. Arweiniwyd y gwaith hwn gan swyddog recriwtio a chymorth ymroddedig, sy'n parhau i chwarae rôl ganolog wrth gydlynw a chyflawni gweithgarwch wedi'i dargedu ledled Cymru.

Roedd ymgysylltu yn ystod y flwyddyn yn cynnwys gwaith gyda sefydliadau a rhwydweithiau cenedlaethol ac ar draws y sector, fel y Rhwydwaith Addysg Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (BAMEed), Partneriaid AGA, Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid Cymru (EYST) a DARPL.

Rydym hefyd wedi gweithio'n agos gydag ystod eang o sefydliadau cymunedol a grwpiau lleol ledled Cymru gan gynnwys Amanah Cymru, KidsCare4u, y Gymdeithas Cyflawniad Menywod o Leiafrifoedd Ethnig yng Nghymru, Cynefin Pamoja, Ymgysylltu â Theuluoedd Ysgol Uwchradd Cathays, Gŵyl Maindee, Carnifal Pil, Mela Caerdydd, Fforwm Ieuencid Pafiliwn y Faenor, canolfan Datblygu Cymunedol De Glanyrafon, Urban Circle, Cymdeithas Affricanaidd Gogledd Cymru, Cymdeithas Ddiwylliannol Islamaidd Cymru (Abertawe), ac ysgolion uwchradd ledled Cymru â chyfran uchel o fyfyrwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.

Yn ystod 2025-26, gwnaethom gyflwyno neu gyfrannu at 41 o ddigwyddiadau targedig a oedd yn ceisio hyrwyddo gyrfaedd ym myd addysg i bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd, ac ethnig leiafrifol. Adnewyddwyd ein partneriaeth ffurfiol ag EYST, gan fynychu dwy o'u sesiynau a chyflwyno tair noson agored mewn cymunedau wedi'u targedu ledled Cymru. Mynychodd EYST ddigwyddiad recriwtio gydag Addysgwyr Cymru ym Mhrifysgol De Cymru, hefyd. Sefydlwyd ail gytundeb partneriaeth gyda KidsCare4u, a oedd wedi ein galluogi i gymryd rhan mewn dau o'u digwyddiadau a chyflwyno sesiwn wedi'i theilwra i'w haelodau ar yrfaedd yn y sector addysg yng Nghymru.

Rydym wedi parhau i gynorthwyo cofrestreion i gynnal eu dyletswydd broffesiynol i ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel yr amlinellir yn un o chwe egwyddor y Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol. I gefnogi hyn, rydym wedi recordio gweminar, cyhoeddi cyfres o astudiaethau achos Priodoldeb i Ymarfer, a chyflwyno 47 o sesiynau hyfforddi ar y Cod, rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth 2026.

Atodiad A – Gwybodaeth am gyflogaeth

Nifer y bobl a gyflogir yn ôl nodwedd warchodedig

Rydym yn casglu data am gydraddoldeb cyflogeion trwy ein harolwg monitro amrywiaeth blynyddol. Rhoddir gwybod i gyflogeion fod llenwi'r ffurflen yn wirfoddol, ond bydd darparu'r wybodaeth hon yn ein galluogi i ddeall cyfansoddiad ein gweithlu'n well ac archwilio ein harferion yn fwy trylwyr. Bydd hyn, yn ei dro, yn ein helpu i dargedu ein gweithgareddau a'n blaenoriaethau lle y canfyddir tangynrychiolaeth neu anghydraddoldeb. Defnyddir y data i lywio asesiadau o'r effaith, datblygu polisiau, a chynlluniau hyfforddi. Cynhaliwyd ein harolwg diweddaraf ym mis Mawrth 2026. Oherwydd maint ein sefydliad, mae ffigurau sy'n cynrychioli 10% neu lai o'r ymatebion wedi cael eu cuddio (a gynrychiolir gan *) i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

Oedran

16-24	*
25-34	14
35-44	12
45-54	15
55-64	7
65 a hŷn	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Rhyw

Benywaidd	34
Gwrywaidd	14
Arall – gwell gennyf ddisgrifio fy hun	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

A yw'r rhywedd yr ydych yn uniaethu ag ef yr un fath â'ch rhyw a gofrestrwyd ar adeg eich geni?

Ydyw	48
Nac ydyw	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Cyfeiriadedd rhywiol

Heterorywiol/syth	43
Hoyw/lesbiaidd	*
Deurywiol	*
Arall	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Beth yw'ch statws priodasol neu bartneriaeth sifil gofrestredig cyfreithiol?

Erioed wedi bod yn briod na chofrestru mewn partneriaeth sifil	22
Priod	23
Mewn partneriaeth sifil gofrestredig	*
Wedi gwahanu, ond yn briod yn gyfreithiol o hyd	*
Wedi gwahanu, ond mewn partneriaeth sifil yn gyfreithiol o hyd	*
Wedi ysgaru	*
Mewn partneriaeth sifil gynt sydd wedi'i diddymu'n gyfreithiol bellach	*
Gweddwr	*
Partner sy'n goroesi o bartneriaeth sifil	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Crefydd neu gred

Dim crefydd neu gred	26
Cristion (pob enwad)	19
Bwdhydd	*
Hindŵ	*
Iddew	*
Mwslim	*
Sikh	*
Unrhyw grefydd arall (nodwch)	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Hunaniaeth genedlaethol

Cymro/Cymraes	37
Sais/Saesnes	*
Albanwr/Albanes	*
Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	*
Prydeinig	10
Arall	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Grŵp ethnig

Gwyn	Cymro/Cymraes/Sais/Saesnes/Albanwr/Albanes/ Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon/Prydeinig	44
	Gwyddel/Gwyddeles	*
	Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*
	Roma	*
	Unrhyw gefndir gwyn arall, nodwch	*
Grŵp ethnig cymysg/lluosog	Gwyn a Du Caribiaidd	*
	Gwyn a Du Affricanaidd	*
	Gwyn ac Asiaidd	*
	Unrhyw gefndir ethnig cymysg/lluosog arall, nodwch	*
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	Indiaidd	*
	Pacistanaidd	*
	Bangladeshaid	*
	Tsieineaidd	*
	Unrhyw gefndir Asiaidd arall, nodwch	*
Du/Affricanaidd/ Caribiaidd/Du Prydeinig	Caribiaidd	
	Affricanaidd	*
	Unrhyw gefndir Du/Affricanaidd/Caribiaidd arall, nodwch	*
Grŵp ethnig arall	Arabaid	*
	Unrhyw grŵp ethnig arall, nodwch	*
Gwell gennyf beidio â dweud		*

A oes gennych unrhyw gyfrifoldebau gofalu?

Dim	29
Prif ofalwr plentyn/plant (o dan 18 oed)	18
Prif ofalwr plentyn/plant anabl	*
Prif ofalwr oedolyn anabl (18 oed a hŷn)	*
Prif ofalwr person/pobl hŷn (65 oed a hŷn)	*
Gofalwr eilaidd	*
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Anabledd

A ydych chi’n ystyried bod gennych anabledd?

Ydw, cyfyngir llawer ar fy ngweithgareddau dydd i ddydd	*
Ydw, cyfyngir ychydig ar fy ngweithgareddau dydd i ddydd	*
Nac ydw	44
Gwell gennyf beidio â dweud	*

Ticiwch yr amhariadau neu’r cyflyrau iechyd sy’n berthnasol i chi

Amhariad gwybyddol (er enghraifft cyflyrau niwrolegol, neu ddementia)	*
Amhariad neu anabledd dysgu (er enghraifft dyslecsia, syndrom Down, awtistiaeth, ac ati)	*
Amhariad symudedd	*
Iechyd meddwl gwael (er enghraifft iselder, gorbryder, neu sgitsoffrenia)	*
Amhariad ar y synhwyrau (er enghraifft amhariad ar y golwg neu’r clyw). Nodwch	*
Dall neu weld yn rhannol	*
Byddar (defnyddiwr iaith arwyddion)	*
Trwm eich clyw neu fyddar	*
Cyflwr iechyd hirdymor (er enghraifft epilepsi, diabetes neu ganser)	*
Arall, nodwch	*

A oes gennych anabledd, fel y’i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?⁴

Oes	*
Nac oes	45
Gwell gennyf beidio â dweud	*

4 Rydych chi’n anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 os oes gennych amhariad corfforol neu feddyliol sy’n cael effaith negyddol ‘sylweddol’ a ‘hirdymor’ ar eich gallu i wneud gweithgareddau pob dydd arferol.

Data recriwtio

Lle y bo'n bosibl, rydym yn casglu a dadansoddi gwybodaeth am gydraddoldeb yn ymwneud â recriwtio staff. Mewn rhai achosion, pan dderbynnir nifer gyfyngedig o geisiadau ac mae angen defnyddio asiantaeth recriwtio, nid yw gwybodaeth am gydraddoldeb yn cael ei darparu bob amser. Yn ogystal, pan fydd aelodau staff mewnol yn ymgeisio am swyddi, nid oes rhaid iddynt lenwi ffurflen monitro amrywiaeth.

Yn ystod y cyfnod adrodd, hysbysebwyd un swydd gan CGA ar gyfer recriwtio allanol⁵. Rhoddwyd cyfle i'r holl ymgeiswyr uniongyrchol lenwi ffurflen monitro amrywiaeth ar yr adeg ymgeisio⁶. Cawsom 10 o geisiadau uniongyrchol, ac roedd saith o'r rhain wedi llenwi ffurflenni monitro amrywiaeth. Nid yw categorïau na ymatebwyd iddynt wedi cael eu cynnwys yn y data a adroddir isod.

Nifer y ceisiadau a gafwyd yn ôl nodwedd warchodedig (lle y llenwyd ffurflen monitro amrywiaeth)

Rhywedd/rhyw

Benywaidd	7
-----------	---

A ydych chi'n draws?

Na	7
----	---

Oedran

25-34	2
35-44	2
45-54	3

Cyfeiriadedd rhywiol

Heterorywiol	7
--------------	---

Statws perthynas

Priod	4
Sengl	1
Byw gyda phartner mewn perthynas hirdymor	2

Crefydd neu gred

Dim crefydd neu gred	4
Cristion (pob enwad)	3

5 Lluniwyd contract gydag ymgynghorwyr allanol i gynnal yr ymarferion recriwtio ar gyfer y swyddi gwag o fewn yr uwch dîm rheoli; Prif Weithredwr, a Chyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol.

6 Yn ystod pedwerydd chwarter 2025/26, cynhaliwyd adolygiad recriwtio cynhwysfawr a oedd yn cynnwys adolygu ein ffurflenni monitro amrywiaeth. Mae'r wybodaeth sydd wedi'i chofnodi ar y ffurflenni yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r ffurflenni a ddefnyddiwyd drwy gydol y flwyddyn adrodd cyn yr adolygiad.

Ethnigrwyd

White – Welsh	7
---------------	---

Hunaniaeth genedlaethol⁷

Cymro/Cymraes	5
Prydeinig	1

A oes gennych unrhyw gyfrifoldebau gofalu?

Dim	3
Prif ofalwr plentyn/plant (o dan 18 oed)	3
Prif ofalwr person/pobl hŷn (65 oed a hŷn)	1

Anabledd

A ydych chi’n ystyried bod gennych anabledd?

Ydw, cyfyngir ychydig ar fy ngweithgareddau dydd i ddydd	2
Nac ydw	4
Ddim yn siŵr	1

A oes gennych anabledd, fel y’i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?

Oes	1
Nac oes	5
Gwell gennyf beidio â dweud	1

Gweithdrefnau cwynion cyflogaeth

Ni chynhaliwyd unrhyw gwynion cyflogaeth yn ystod 2025-26 ac nid oes unrhyw weithdrefnau cwynion cyflogaeth sy’n parhau.

Gweithdrefnau disgyblu

Nid oedd unrhyw gyflogeion yn destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod 2025-26 ac nid oes unrhyw weithdrefnau disgyblu sy’n parhau.

Ymadawyr

Gan fod yr holl ddata amrywiaeth staff yn ddiennw, nid oes unrhyw ddata penodol ar gael ynglŷn â nodweddion gwarchodedig unigolion a adawodd y sefydliad.

7 Nid oedd un ymgeisydd wedi ateb y cwestiwn hwn am hunaniaeth genedlaethol.

Gwybodaeth ychwanegol am gyflogau yn ôl rhywedd ar 31 Mawrth 2026

Cyflog	Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
£27,303 - £29,292	Cymorth Tîm	0	2	2
£30,755 - £34,997	Swyddog Gweithredol	4	23	27
£37,112 - £45,379	Swyddog Gweithredol Uwch	6	9	15
£47,676- £56,445	Uwch-Swyddog Gweithredol	2	8	10
£61,098 - £73,057	Gradd 7	1	1	2
£76,716 - £88,023	Gradd 6	1	2	3
£98,755 - £115,479	Prif Weithredwr	0	1	1
Cyfanswm		14	46	60

Math o gontract	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
Parhaol	14	42	56
Cyfnod penodol	0	4	4
Dros dro	0	0	0
Cyfanswm	14	46	60

Mae’r dadansoddiad yn cynnwys cyflogeion ar absenoldeb mamolaeth.

Geirfa

AB – Addysg bellach

AEI – Asesiad Effaith Integredig

AEWS – Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru

AGA – Addysg Gychwynnol Athrawon

ARWAP – Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

BAME – Du, Asiaidd, ac ethnig leiafrifol

BAMEed – Addysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

BSL – Iaith Arwyddion Prydain

CDPS – Y Ganolfan Gwasanaethau Cyhoeddus Digidol

CGA – Cyngor y Gweithlu Addysg

DARPL – Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliol

EDI – Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

EYST – Y Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid

LHDTTC+ – Pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsryweddol, anneauaidd, rhyngryw, arywiol, aramantaidd, cwiar a chwestiynu

MAGI – Y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid

PSED – Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

SEP – Cynllun Cydraddoldeb Strategol

UDRh – Yr Uwch Dîm Rheoli

Y Cod – Y Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol

Y ddyletswydd cydraddoldeb – Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru

Y Gofrestr – Y Gofrestr Ymarferwyr Addysg

