



Rhagoriaeth i bawb - Excellence for all

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate
for Education and Training in Wales

Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Estyn

2008 – 2011



Tudalen Gynnwys

	Tudalen
Rhagair	3
Adran 1: Ynglŷn ag Estyn	4
Fframwaith strategol Estyn.....	5
Trosolwg Strategol	6
Adran 2: Sut rydym ni'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.....	7
Adran 3: Y dyletswyddau cydraddoldeb hiliol a osodir ar Estyn	12
Y Ddyletswydd Gyffredinol	12
Y Dyletswyddau Penodol	12
Codau Ymarfer Statudol.....	13
Adran 4: Egwyddorion Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Estyn	14
Cyd-destun.....	14
Nod strategol Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Estyn.....	14
Cyfranogiad ac ymgynghori	15
Monitro a chasglu tystiolaeth.....	16
Asesu Effaith.....	17
Datblygu Cynllun Gweithredu.....	17
Adolygu'r Cynllun	17
Adrodd ar y Cynllun	17
Cwynion	18
Gwybodaeth bellach	18
Atodiad A: Dosraniad Busnes Estyn	19
Atodiad B: Asesu swyddogaethau, polisïau ac arferion am eu perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol	20
Atodiad C: Y fframwaith arolygu cyffredin	26
Atodiad CH: Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol: Mehefin 2008 – Mai 2011	27

Rhagair

Yn y ddogfen hon, cyflwynaf Gynllun Cydraddoldeb Hiliol Estyn 2008-2011.

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 yn rhoi dyletswydd gadarnhaol ar awdurdodau cyhoeddus i gael gwared ar wahaniaethu hiliol a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Dyma yw ein trydydd Cynllun Cydraddoldeb Hiliol ac mae'n amlinellu'r fframwaith y byddwn yn parhau i fynd i'r afael â'n dyletswydd statudol ynddo dros y tair blynedd nesaf, fel cyflogwr sector cyhoeddus ac fel corff sydd â dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ar draws y sectorau yr ydym yn eu harolygu.

Rydym wedi gwneud cynnydd da yn ymgorffori cydraddoldeb hiliol yn ein gwaith ac mae'r Cynllun hwn yn cynnwys crynodeb o'n cyflawniadau hyd yn hyn.

Mae ein Cynllun Corfforaethol 2008-2011 yn rhoi manylion am ein blaenoriaeth strategol i 'drawsnewid arolygu i ddiwallu anghenion dinasyddion a rhanddeiliaid'. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Hiliol, ar y cyd â'n Cynlluniau Cydraddoldeb Anabledd a Chydraddoldeb Rhyw, yn cyfrannu at gefnogi amrywiaeth a chyflawni ein blaenoriaeth strategol.

Y bwriad yw y bydd y Cynllun hwn yn helpu Estyn i gyfrannu'n effeithiol at yr agenda cydraddoldeb yng Nghymru ac yng Ngwasanaeth Sifil y DU.

Dr William Maxwell
Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Mai 2008

Adran 1: Ynglŷn ag Estyn

- 1.1 Estyn yw Swyddfa Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Ystyr Estyn yw 'cyrraedd', 'ymestyn' neu 'ehangu'.
- 1.2 Mae Estyn yn herio am wella dysgu yng Nghymru trwy ddarparu gwasanaeth arolygu a chynghor annibynnol o ansawdd uchel sy'n unigryw i Gymru ac yn gwasanaethu ei hanghenion. Mae safbwynt Cymru gyfan unigryw Estyn yn cyfrannu at ddatblygu a gweithredu'r polisi ar gyfer addysg, hyfforddiant a dysgu gydol oes.
- 1.3 Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu ac adrodd ar:
 - ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol;
 - ysgolion cynradd;
 - ysgolion uwchradd;
 - ysgolion arbennig;
 - unedau cyfeirio disgyblion;
 - ysgolion annibynnol;
 - addysg bellach;
 - dysgu oedolion yn y gymuned;
 - gwasanaethau cymorth ieuencid;
 - Awdurdodau Lleol;
 - addysg a hyfforddiant athrawon;
 - hyfforddiant ieuencid a gwaith cymunedol;
 - dysgu yn y gwaith;
 - dysgu troseddwr;
 - cwmnïau gyrfaoedd; ac
 - elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant y rhaglenni hyfforddi a ariennir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- 1.4 Mae Estyn hefyd:
 - yn rhoi cynghor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill; ac
 - yn cyhoeddi arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu.
- 1.5 Pennaeth Estyn yw Prif Arolygydd Ei Mawrhydi. Ar 31 Mai 2008, roedd gennym 97 o staff parhaol. Mae nifer o arolygwyr wedi'u secondio i Estyn ar hyn o bryd i gynyddu ein capasiti. Yn ogystal â staff cyflogedig, rydym yn contractio â sefydliadau ac arolygwyr annibynnol i gyflawni rhai agweddau ar ein gwaith.
- 1.6 Mae Atodiad A yn amlinellu dosraniad ein busnes a cheir rhestr o'n swyddogaethau, ein polisiâu a'n harferion statudol yn Atodiad B. Mae ein gwefan yn www.estyn.gov.uk yn cynnwys mwy o wybodaeth am ein gwaith.

Ein Cenhadaeth

Cyflawni rhagoriaeth i bawb wrth ddysgu yng Nghymru

Bydd y genhadaeth hon yn cael ei chyflawni trwy ddarparu gwasanaeth arolygu a chynghor annibynnol, o ansawdd uchel mewn perthynas ag addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Ein Gweledigaeth

Cael ein cydnabod trwy arbenigedd ein staff fel llais awdurdodol ar ddysgu yng Nghymru

Byddwn yn dysgu ac yn datblygu, yn dathlu ac yn lledaenu arfer orau, yn rhannu ein harbenigedd ac yn gweithio'n agos â Llywodraeth Cynulliad Cymru a phartneriaid a rhanddeiliaid eraill.

Rhagoriaeth fydd wrth wraidd ein dyheadau busnes yn ogystal ag yn y disgwyliadau sydd gennym o'r rheiny yr ydym yn eu harolygu.

Ein diben

Gwella safonau ac ansawdd mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru

Byddwn yn gwneud hyn trwy arolygu a rhoi cynghor o ansawdd uchel, i gefnogi cyfeiriad strategol Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Ein blaenoriaeth strategol

Trawsnewid arolygu i ddiwallu anghenion dinasyddion a rhanddeiliaid

Byddwn yn cyflawni hyn trwy wella capasiti a gallu yn barhaus yn Estyn.

Ein hamcanion gweithredol

Rhaglen Gweithgaredd Un – rhaglen arolygu sector darparwyr addysg

Bydd ein gwaith arolygu yn cyfateb i risg ac yn cefnogi gwelliant parhaus mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Rhaglen Gweithgaredd Dau – arolygiadau ac adolygiadau thematig

Bydd ein cynghor yn llywio Llywodraeth Cynulliad Cymru wrth ffurfio ac arfarnu strategaeth a pholisi.

Ein hymddygiadau arweinyddiaeth

Er mwyn ein galluogi i gyflawni pob un o'r uchod, bydd ein pobl yn gweithio yn unol â'r ymddygiadau arweinyddiaeth sydd wrth wraidd ein system rheoli perfformiad.

Dyma'r ymddygiadau hyn:

- parodrwydd i ddatblygu'ch hun;
- cyflawni canlyniadau; a
- chydweithio'n effeithiol.

Trosolwg Strategol

Mae ein diben allweddol fel sefydliad yn ymwneud o hyd â hyrwyddo rhagoriaeth i bob dysgwr trwy gyfrannu at godi safonau ac ansawdd mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Rydym yn defnyddio ein busnes arolygu craidd i gyflawni'r diben bras hwn mewn tair prif ffordd:

- **trwy ddarparu atebolrwydd cyhoeddus ar ansawdd darpariaeth addysg a hyfforddiant yng Nghymru** - trwy ddarparu asesiadau trylwyr ac annibynnol o ansawdd darpariaeth sy'n cael ei gwneud gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant ar gyfer defnyddwyr y gwasanaethau hyn a rhanddeiliaid eraill, mae gennym rôl bwysig mewn cefnogi atebolrwydd effeithiol, gan rymuso defnyddwyr gwasanaethau ac eraill i gymryd rhan mewn codi safonau;
- **trwy hyrwyddo gwelliant wrth gyflwyno addysg a hyfforddiant yng Nghymru** – y tu hwnt i'n rôl yn darparu gwybodaeth i gefnogi atebolrwydd cyhoeddus, rydym hefyd yn ymwneud yn fwy uniongyrchol â thrafodaethau â darparwyr addysg a hyfforddiant trwy arolygu, gan roi argymhellion penodol iddynt ar gyfer meysydd y mae angen iddynt dargedu gwelliant ynddynt. Yn ehangach, rydym yn defnyddio ein mynediad unigryw at arfer ledled Cymru i amlygu nodweddion o arfer dda wrth gyflwyno a rheoli darpariaeth addysg a hyfforddiant, a lledaenu hyn yn weithredol ar draws y system;
- **trwy lywio datblygu polisi cenedlaethol gan Weinidogion a swyddogion Llywodraeth Cynulliad Cymru** – trwy ddefnyddio canlyniadau arolygu, a thrwy gynnal adolygiadau thematig penodol y cytunwyd arnynt gyda Gweinidogion Llywodraeth Cymru, rydym yn sicrhau ein bod yn elwa ar botensial sail gyfoethog ein tystiolaeth i roi cyngor proffesiynol arbenigol i lywio datblygu ac adolygu polisi cenedlaethol ar draws bron pob agwedd ar addysg a hyfforddiant.

Mae datblygu a gwella ein perfformiad ym mhob un o'r meysydd hyn felly yn cynrychioli tri o'n hamcanion strategol.

I sicrhau ein bod yn y sefyllfa orau i gyflawni pob un o'r tri amcan hwn yn y ffordd orau, mae angen i ni hefyd sicrhau ein bod yn sefydliad mor effeithlon ac effeithiol ag y bo modd. Felly, ein pedwerydd amcan strategol yw:

- **datblygu Estyn fel sefydliad 'gwerth gorau' a chyflogwr o ddewis**

Mae'r pedwerydd amcan hwn yn cefnogi pob un o'r lleill – os nad ydym yn ei ddilyn yn effeithiol, byddwn yn cael ein tanseilio yn ein hymdrechion i gyflwyno'r tri amcan strategol 'allblyg' arall, ac felly yn cael ein rhwystro yn ein hymdrechion i gyflawni ein diben cyffredinol.

Adran 2: Sut rydym ni'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol

Prif ffrydio cydraddoldeb

- 2.1 Rydym yn prif ffrydio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn fewnol ac yn y gwasanaeth yr ydym yn ei ddarparu ar gyfer dysgwyr ledled Cymru. Ceir tystiolaeth benodol o hyn yn ein gwaith arolygu gan y cwestiynau allweddol yn ein Fframwaith Arolygu Cyffredin sy'n ymwneud â materion cydraddoldeb ac yn fwy cyffredinol yn y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn.

Arolygu

- 2.2 Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol trwy ein gwaith arolygu a chylch gwaith, trwy dynnu sylw darparwyr at eu dyletswydd eu hunain i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (lle bo'n berthnasol).
- 2.3 Yn unol â'n Fframwaith Arolygu Cyffredin, rydym yn adrodd ar faterion cydraddoldeb hiliol gan gynnwys mynediad cyfartal at y cwricwlwm a monitro canlyniadau ar gyfer pob dysgwr, beth bynnag fo'u cefndir cymdeithasol, ethnig neu ieithyddol. Mae pob un o'r saith cwestiwn allweddol yn ein fframwaith yn mynd i'r afael â materion cydraddoldeb hiliol (gweler Atodiad C am ragor o fanylion).
- 2.4 Mae pob arolygiad yn gofyn i ba raddau y mae'r darparwr yn mynd i'r afael â'r canlynol:
- ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer cyfle cyfartal; ac
 - i ba raddau y mae gan y darparwr agweddau cadarnhaol ac adeiladol at ddysgwyr o amrywiaeth o gefndiroedd.
- 2.5 Rydym yn gofyn cwestiynau penodol, gan gynnwys:
- A yw'r darparwr yn rhoi cymorth ychwanegol i fodloni anghenion ieithyddol unigol?;
 - A yw'r darparwr yn sicrhau bod dysgwyr yn cael eu trin yn gyfartal?; ac
 - A yw'r darparwr yn cydnabod ac yn parchu amrywiaeth?

Rydym hefyd yn gwirio, ac os bydd angen, yn trafod ac yn rhoi sylwadau ar bolisiâu darparwyr ar gyfer cynhwysiad ac arfer wrthwahananiaethol.

- 2.6 Mae canfyddiadau ein harolygiadau wedi'u cyhoeddi yn ein hadroddiadau arolygu sydd ar gael ar ein gwefan. Er 2005, rydym wedi adolygu ein harweiniad, ein llawlyfrau a'n dogfennaeth arolygu o ran y ddyletswydd gyffredinol a osodir ar sefydliadau gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 a lle bydd angen, mae'r arweiniad wedi cael ei ddiweddarau.
- 2.7 Cyhoeddwyd arweiniad ychwanegol o ran:

- arolygu cydraddoldeb hiliol, hyrwyddo perthnasoedd da, a Saesneg fel iaith ychwanegol; ac
- arolygu addysg ar gyfer datblygiad cynaliadwy a dinasyddiaeth fyd-eang mewn ysgolion.

Adroddiadau cylch gwaith

- 2.8 Rydym hefyd yn casglu gwybodaeth ac adroddiadau ar faterion cydraddoldeb hiliol yn ein gwaith cylch gwaith. Yn ein hadroddiadau cylch gwaith rydym yn gwneud argymhellion ar gyfer awdurdodau lleol, darparwyr, Llywodraeth Cynulliad Cymru ac asiantaethau eraill fel y bo'n briodol. Gallai'r argymhellion hyn gynnwys camau sydd wedi'u hanelu at wella mynediad a darpariaeth gyfartal.
- 2.9 Er 2005, mae'r adroddiadau cylch gwaith canlynol wedi edrych ar faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb hiliol:
- Cyfle cyfartal ac amrywiaeth mewn ysgolion yng Nghymru;
 - Addysg dysgwyr sy'n Sipsi Deithwyr 2004-2005;
 - Darpariaeth Medrau Sylfaenol Ôl-16: Asesiad Cychwynnol, Systemau Cymorth a Monitro Medrau Sylfaenol;
 - Mynd i'r afael â bwlio mewn ysgolion – arolwg o arfer effeithiol;
 - Sefydlu datganiad sefyllfa ar gyfer Addysg ar gyfer Datblygiad Cynaliadwy a Dinasyddiaeth Fyd-Eang yng Nghymru;
 - Addysg gwerthoedd: arfarniad o ddarpariaeth addysg ar gyfer hyrwyddo cyfrifoldeb cymdeithasol a pharch at eraill;
 - Arfer awdurdod addysg lleol wrth fonitro lleoli disgyblion sy'n cael eu haddysgu y tu allan i'r ysgol a'r rheiny sydd ar goll o addysg;
 - Dweud eich dweud – pobl ifanc, cyfranogi a chynghorau ysgol;
 - Cyfranogiad Pobl Ifanc wrth wneud penderfyniadau; a
 - Chyfranogiad plant a phobl ifanc (3-11 oed) mewn materion gwneud penderfyniadau lleol sy'n effeithio ar eu bywydau.

- 2.10 Mae'r adroddiadau llawn ar gael ar ein gwefan ac mae crynodeb o'r canfyddiadau wedi'i gynnwys yn Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru 2005-2006 a 2006-2007, sydd hefyd ar gael ar ein gwefan.

Adroddiadau

- 2.11 Trwy gydol 2007, ein nod oedd annog mwy o bobl i ddarllen ein hadroddiadau trwy roi cyhoeddusrwydd gwell iddynt yn y wasg a gwneud yn siŵr eu bod yn fwy hygyrch i ystod ehangach o ddarllenwyr. Mae ein holl adroddiadau ar gael ar ein gwefan ac mae dogfennau cryno o'n hadroddiadau mwy ar gael i gyfleu negeseuon allweddol. Rydym bellach yn cyflwyno mwy o wybodaeth ar ffurf graffiau ac yn gwneud ein hadroddiadau yn haws i'w deall, a byddwn yn parhau i edrych ar sut y gallwn wneud ein hadroddiadau yn fwy hygyrch i gynulleidfa ehangach trwy gydol oes y Cynllun hwn.

Prosiect ac ymgynghoriad Estyn 2010

- 2.12 Ym mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2007, fe wnaethom ddechrau prosiect ymgynghori cenedlaethol eang i'n helpu i adolygu'r ffordd yr ydym yn arolygu addysg a hyfforddiant yng Nghymru, gan ddefnyddio llais dinasyddion a rhanddeiliaid i lywio ein syniadau yn uniongyrchol am yr hyn y dylem ei wneud yn y dyfodol fel Arolygiaeth.
- 2.13 Fe wnaethom ofyn barn trawstoriad o bobl ledled Cymru, o ystod eang o randdeiliaid, gan gynnwys:
- dysgwyr mewn unrhyw fath o ddarpariaeth addysg a hyfforddiant, fel disgyblion, pobl ifanc a dysgwyr sy'n oedolion (darpariaeth Gymraeg a Saesneg),
 - rhieni;
 - ein partneriaid mewn addysg, hyfforddiant ac arolygu, archwilio a rheoleiddio;
 - Llywodraeth Cynulliad Cymru;
 - Cynulliad Cenedlaethol Cymru;
 - grwpiau sy'n anodd eu cyrraedd, gan gynnwys y rheiny mewn ardaloedd gwledig anghysbell;
 - sampl gwbl gynrychioliadol o gymunedau;
 - cynrychiolwyr o addysg sy'n seiliedig ar ffydd; a
 - grwpiau lleiafrifol.
- 2.14 Ein nod oedd adlewyrchu, cymaint ag yr oedd yn bosibl, cyfansoddiad cymdeithasol, ieithyddol, ethnig a demograffig Cymru yn y sampl ymgynghori a gwnaed ymdrech bwrpasol i ymgysylltu â grwpiau sy'n 'anodd eu cyrraedd' yn draddodiadol.
- 2.15 Fe wnaethom ofyn i amrywiaeth eang o bobl pa fath o wasanaeth arolygu y dylem ei ddarparu a fydd yn helpu gwella addysg a hyfforddiant. Roeddem eisiau gwybod hefyd pa fathau o wybodaeth sydd ei hangen ar bobl a sut y gallwn ddarparu'r wybodaeth hon mewn ffordd sy'n hawdd ac a fydd yn helpu pobl i wneud dewisiadau gwybodus a gallu dylanwadu'n well ar ansawdd a darpariaeth gwasanaethau.
- 2.16 Gwnaed y gwaith gan ymgynghorwyr allanol ac roedd yn cynnwys holiaduron a chyfweliadau strwythuredig gydag unigolion, grwpiau bach a grwpiau ffocws yn cynrychioli etholaethau nodedig, gan gynnwys aelodau o'n fforymau rhanddeiliaid.
- 2.17 Rhoddodd adroddiad terfynol yr ymgynghorwyr drosolwg cychwynnol i ni o farn ein rhanddeiliaid ar arolygu. Wrth edrych at y dyfodol, yn hanner cyntaf 2008, byddwn yn nodi'r dewisiadau mwyaf hyfyw ar gyfer ymgynghori ymhellach ar y fframweithiau ar gyfer arolygu addysg a hyfforddiant yng Nghymru ar gyfer y cylch arolygu nesaf sy'n dechrau yn 2010. Byddwn wedyn yn ymgynghori â rhanddeiliaid yn hydref 2008 a gwanwyn 2009.

Recriwtio

- 2.18 Caiff ein polisi recriwtio a dewis a gweithdrefnau cysylltiedig eu hategu gan egwyddorion:
- a. didwylledd;

- b. tegwch; a
- c. phenodi ar sail teilyngdod.

- 2.19 Rydym yn rhoi ystyriaeth briodol i sut a ble rydym yn hysbysebu swyddi gwag, cyfansoddiad panelau dewis ac integreidd ein gweithdrefnau.
- 2.20 Yn ogystal â hysbysebu yn y wasg genedlaethol a chyhoeddiadau swydd penodol eraill, rydym yn dosbarthu ein swyddi gwag i Gymdeithas Lleiafrifoedd Ethnig Cymru Gyfan (AWEMA), Cydraddoldeb Hiliol yn Gyntaf, y Rhwydwaith Merched Lleiafrifoedd Ethnig a Chynghorau/Rhwydweithiau Cydraddoldeb Hiliol amrywiol ledled Cymru. Rydym hefyd wedi ceisio codi ein proffil fel cyflogwr trwy hysbysebu ar Siart Gynllunio AWEMA yn 2007 a 2008 ac Arddangosfa Wal Urban UK 2008 er mwyn ceisio cyrraedd cynulleidfa ehangach a dangos i geiswyr swydd o wahanol gefndiroedd ein hymrwymiad i gyfle cyfartal.

Monitro cydraddoldeb

- 2.21 Rydym yn gofyn i gyfranogwyr roi gwybodaeth am gydraddoldeb am ein ffurflen monitro cyfle cyfartal, yn ystod y broses recriwtio ac ar ôl penodi. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth sy'n dod i law, ar y cyd â'r wybodaeth a geir yn ystod ein harolwg monitro cydraddoldeb flynyddol ar gyfer ein staff a'r rheiny sydd ar secondiad i Estyn, i fodloni ein dyletswyddau cyflogaeth.
- 2.22 Byddwn yn parhau i fonitro a dadansoddi'r wybodaeth, ymchwilio i resymau dros unrhyw ganlyniadau gwahaniaethol, a gweithredu ar unwaith, lle bo'n briodol, i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu a'n bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal. Nid yw'r broses o ddadansoddi'r canlyniadau hyd yn hyn wedi nodi unrhyw feysydd arwyddocaol i'w gwella.
- 2.23 Rydym yn cyhoeddi canlyniadau ein monitro cydraddoldeb hiliol bob blwyddyn ar ein gwefan ac o 2008 byddwn yn cyhoeddi canlyniadau'r holl fonitro cydraddoldeb mewn adroddiad cyfun. Mae ein Hadroddiad Monitro Ethnig diweddaraf 2006/07 ar gael ar ein gwefan ac yn cynnwys data cymharol ar gyfer y tair blynedd diwethaf.

Hyfforddiant

- 2.24 Rydym yn darparu hyfforddiant rheolaidd ar gyfer y rheiny sy'n ymgymryd â gweithgaredd arolygu gyda ni neu ar ein rhan, sy'n cynnwys hyfforddiant mewn materion cydraddoldeb.
- 2.25 Ym mis Mawrth a mis Ebrill 2007, fe wnaethom drefnu rhaglen hyfforddi Ymwybyddiaeth o Amrywiaeth ar gyfer yr holl staff parhaol a'r staff sydd wedi'u secondio i sicrhau eu bod yn fwy ymwybodol o gydraddoldeb, a bod ganddynt y medrau a'r wybodaeth angenrheidiol i sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o'n gweithgareddau bob dydd. Mynychodd naw deg y cant o'n staff yr hyfforddiant ac roedd yr adborth yn gadarnhaol iawn gyda bron pob un o'r ymatebwyr yn dweud bod y cyfle i drafod wedi helpu codi ymwybyddiaeth am faterion amrywiaeth.

- 2.26 Fel rhan o'n hymrwymiad i hyfforddi a datblygu ac mewn perthynas â'n Dyletswyddau cyffredinol a phenodol, byddwn yn parhau i adolygu anghenion hyfforddi staff a darparu hyfforddiant priodol.
- 2.27 Byddwn hefyd yn adolygu'r ffordd y cynhelir Asesiadau Effaith. Rydym yn bwriadu datblygu Arweiniad Asesu Effaith Cydraddoldeb i helpu llunwyr polisi a'r rheiny sy'n cynllunio/cyflwyno gwasanaethau i sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hintegreiddio'n gyson yn ein busnes bob dydd.

Datganiad ar Fwlio ac Aflonyddwch

- 2.28 Ym mis Hydref, fe wnaethom ffurfioli ein hymrwymiad i sicrhau nad yw bwlio neu aflonyddwch yn digwydd, ac nad yw'n cael ei oddef yn ein sefydliad. Roedd tystiolaeth o hyn trwy ddatganiad y trefnwyd ei fod ar gael ar gyfer pob un o'r staff.

Ein gwefan

- 2.29 Er mwyn pennu a yw ein gwefan yn diwallu anghenion ein cwsmeriaid a pha newidiadau allai fod yn briodol, fe wnaethom ychwanegu arolwg boddhad cwsmeriaid byr at yr hafan ym mis Chwefror 2007. Defnyddiwyd y wybodaeth a gasglwyd, ar y cyd â chanlyniadau ymgynghoriad ar raddfa eang, yn Estyn a gyda rhai o'n rhanddeiliaid allanol, i lywio'r adroddiad a gasglwyd gan ymgynghorwyr allanol a gyflogwyd i helpu adolygu ac adfywio ein strategaeth Systemau Gwybodaeth (SG).
- 2.30 Cytunwyd ar flaenoriaethau allweddol ein strategaeth SG a datblygwyd cynllun gweithredu amlinellol i symud y strategaeth ymlaen. Bydd hyn yn cynnwys gwasanaethau gwybodaeth gwell ar gyfer rhanddeiliaid allanol.

Caffael

- 2.31 Lle mae gennym gontract neu drefniant arall ag eraill i gyflawni unrhyw un o'n swyddogaethau a bod y ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i'r swyddogaethau hynny, rydym yn gyfrifol am sicrhau bod y dyletswyddau hynny'n cael eu bodloni. Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol yn diystyru'r rheoliadau ar gaffael cyhoeddus, yr ydym yn eu defnyddio i brynu neu gael gwasanaethau o sefydliadau allanol.
- 2.32 Mae ein dogfennaeth gaffael yn cynnwys cyfeiriad at gydraddoldeb hiliol yn y telerau a'r amodau safonol ar gyfer nwyddau a gwasanaethau ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i bob contractwr gydymffurfio â'r holl rwymedigaethau statudol cyfredol, gan gynnwys y ddyletswydd cydraddoldeb hiliol. Rydym hefyd yn gofyn bod contractwyr yn rhoi tystiolaeth yn eu datganiad busnes o unrhyw bolisiâu/strategaethau cyfle cyfartal sydd ganddynt ar waith.
- 2.33 Rydym hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i gontractwyr arolygiadau ysgolion gyflwyno datganiad ansawdd pan fyddant yn cyflwyno cynigion ar gyfer contractau. Mae ein harweiniad i Gontractwyr ar gwblhau'r datganiad ansawdd yn cynnwys adran ar y ffaith fod angen i Gontractwyr gael polisi cyfle cyfartal priodol sy'n dangos eu bod yn gweld bod angen ystyried y materion hyn wrth hyfforddi, ffurfio a defnyddio timau o arolygwyr.

Adran 3: Y dyletswyddau cydraddoldeb hiliol a osodir ar Estyn

Y Ddyletswydd Gyffredinol

- 3.1 Mae'r Cynllun hwn yn disgrifio'r modd y byddwn yn parhau i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol a osodir ar awdurdodau cyhoeddus gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae'r cynllun newydd hwn yn adeiladu ar waith ein cynlluniau blaenorol i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r Ddeddf yn barhaus dros y tair blynedd nesaf.
- 3.2 Mae'r ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus fod yn rhagweithiol wrth hyrwyddo cydraddoldeb i bawb beth bynnag fo'u hil; ac, wrth gyflawni eu swyddogaethau, mae'n ofynnol i gyrff (lle bo'n berthnasol) roi ystyriaeth briodol i'r angen i:
- a. gael gwared ar wahaniaethu hiliol anghyfreithlon;
 - b. hyrwyddo cyfle cyfartal; a
 - c. hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.
- 3.3 Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi nodi bod 'ystyriaeth briodol' yn golygu bod y pwyslais a roddir ar yr angen i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn cyfateb i'w berthnasedd i swyddogaeth benodol.

Y Dyletswyddau Penodol

- 3.4 Gosododd Gorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001 nifer o ddyletswyddau statudol penodol ar awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys Estyn.
- 3.5 Bwriad y dyletswyddau penodol, a amlinellir isod, yw cynorthwyo awdurdodau cyhoeddus i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol, yn benodol trwy amlinellu'r hyn y dylent ei wneud i gynllunio, cyflwyno ac arfarnu gweithredu i gael gwared ar wahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.
- 3.6 Roedd y dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i ni baratoi a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Hiliol erbyn 31 Mai 2002, yn rhoi manylion am y modd yr oeddem yn bwriadu bodloni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ac yn amlinellu ein hamcanion cydraddoldeb hiliol. Mae'r ddyletswydd hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r cynllun a'r asesiad o swyddogaethau gael eu hadolygu o leiaf bob tair blynedd. Y Cynllun hwn yw'r ail adolygiad ers y cynllun gwreiddiol, ac mae'n dangos:
- a. pa un o'n swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion statudol, neu'n polisiau a'n harferion arfaethedig sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (gweler Atodiad B);
 - b. beth yw ein trefniadau ar gyfer:

- asesu ac ymgynghori ar effaith debygol ein polisïau a'n harferion arfaethedig ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- monitro ein polisïau a'n harferion ar gyfer unrhyw effaith anffafriol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- cyhoeddi canlyniadau asesiadau, ymgynghori a monitro o'r fath;
- sicrhau mynediad cyhoeddus at y wybodaeth a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu; a
- hyfforddiant staff mewn perthynas â'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

3.7 Rhaid i ni hefyd sicrhau ein bod yn parhau i gyflawni'r Dyletswyddau Cyflogaeth Penodol ac wedyn sicrhau bod y trefniadau hynny yn cael eu rhoi ar waith. Mae'r Dyletswyddau Cyflogaeth Penodol yn ei gwneud yn ofynnol i ni:

a. fonitro trwy gyfeirio at y grwpiau ethnig y maent yn perthyn iddynt:

- niferoedd y staff sydd mewn swydd;
- ymgeiswyr am gyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad, o bob grŵp o'r fath; a

b. chyhoeddi canlyniadau ein monitro o dan a) bob blwyddyn.

Codau Ymarfer Statudol

3.8 Fe wnaeth Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 roi'r awdurdod i'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE), y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) erbyn hyn, gyflwyno codau ymarfer. Wrth ddrafftio'r Cynllun diwygiedig hwn, rydym ni, lle bo'n ymarferol, wedi ystyried yr argymhellion yng nghyhoeddiadau canlynol y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

- Cod Ymarfer Statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol;
- Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol – Canllaw ar gyfer Awdurdodau Cyhoeddus (anstatudol);
- Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol – Fframwaith ar gyfer Arolygiaethau;
- Awdurdodau a Phartneriaethau Cyhoeddus – Canllaw i'r Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol; a
- Chydraddoldeb Hiliol a'r Busnes Llai – Canllaw Ymarferol; a
- Nodyn Arweiniad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Y ddyletswydd cydraddoldeb hiliol a'r adolygiad tair blynedd statudol.

Adran 4: Egwyddorion Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Estyn

Cyd-destun

- 4.1 Hwn yw ein trydydd Cynllun Cydraddoldeb Hiliol. Mae'n amlinellu'r fframwaith y gallwn barhau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol ac atal gwahaniaethu anffafriol ynddo. Bydd y Cynllun yn ein helpu i fodloni gofynion Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000, bodloni ein dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ac adeiladu ar y cynnydd a wnaed yn ystod ein cynlluniau blaenorol.
- 4.2 Datblygwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Hiliol (a'r Cynllun Gweithredu yn Atodiad D) yng nghyd-destun yr egwyddorion canlynol ac mae'n adeiladu ar yr arweiniad a'r cyngor a gyflwynwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hyd yn hyn:
- a. rydym wedi ymrwymo i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon yn ein holl swyddogaethau a gwasanaethau, yn ogystal ag ymrwymo i gymryd camau cadarnhaol i hyrwyddo amrywiaeth yn ein gweithle;
 - b. rydym yn rhoi gwerth cadarnhaol ar amrywiaeth ac yn credu y gall gwahaniaethau yn ein gweithlu ychwanegu gwerth a'n gwneud yn gryfach, yn fwy hyblyg ac yn y pen draw yn fwy abl o gyflwyno gwasanaethau arolygu a chyngor sy'n diwallu anghenion dysgwyr yng Nghymru;
 - c. byddwn yn sicrhau nad oes unrhyw un sy'n defnyddio ein gwasanaeth, cyflogai presennol neu ymgeisydd swydd yn y dyfodol, yn cael ei drin yn llai ffafriol ar sail hil; ac
- ch.rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl beth bynnag fo'u hil, yn ein gweithlu, ac yn y gymuned ehangach lle bo modd, er mwyn helpu cael gwared ar wahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.
- 4.3 Ffocws y Cynllun Gweithredu yw datblygu ein gwaith ar arfer a chyngor arolygu ymhellach mewn perthynas â'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol, ac adolygu ein swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion busnes mewnol yn barhaus i gynnwys cydraddoldeb hiliol ymhellach ym mhopeth a wnawn. Yn dilyn pob adolygiad, byddwn yn ystyried sut gellir newid swyddogaethau, polisiau ac arferion, os bydd angen, i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

Nod strategol Cynllun Cydraddoldeb Hiliol Estyn

- 4.4 Nod strategol y Cynllun hwn yw parhau i brif ffrydio cydraddoldeb hiliol ym mhob agwedd ar ein gwaith trwy nodi'r camau allweddol y mae angen i ni eu cymryd ar draws yr holl swyddogaethau, polisiau ac arferion perthnasol trwy:
- a. gyfranogi ac ymgynghori – magu hyder mewn gwasanaethau a gwella datblygu polisi trwy ymgynghori effeithiol sy'n ymgysylltu â'n staff a'r rheiny sy'n defnyddio ein gwasanaethau neu sydd â diddordeb yn ein gwaith. Mae ein trefniadau

arolygu yn rhoi pwyslais ar wrando ar ddysgwyr; sy'n golygu y byddwn yn canolbwyntio ar brofiadau defnyddwyr ein gwasanaethau gan gynnwys rhieni, llywodraethwyr, athrawon, rheolwyr ac yn enwedig dysgwyr;

- b. monitro a chasglu tystiolaeth – sicrhau bod sail dystiolaeth ddigon trylwyr y gallwn arfarnu effaith ein gwaith yn barhaus arno mewn perthynas â chydaddoldeb hiliol a defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd fel rhan o'r Cynllun Gweithredu a thrwy gyfranogi i lywio datblygiad Cynlluniau Cydraddoldeb Hiliol yn y dyfodol;
- c. asesu effaith – gweithredu methodoleg sy'n nodi effaith bosibl ein swyddogaethau, ein polisïau a'n harferion ar gydraddoldeb hiliol a chynnwys staff a defnyddwyr gwasanaeth wrth nodi'r rhwystrau ac asesu effaith;
- ch.datblygu cynllun gweithredu – gan nodi sut byddwn yn mynd ymlaen dros gyfnod o dair blynedd tuag at gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol;
- d. adolygu'r Cynllun o leiaf bob tair blynedd i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn berthnasol i'n busnes; ac
- dd.adrodd ar gynnydd wrth weithredu'r Cynllun ac yn erbyn y cynllun gweithredu bob blwyddyn.

Cyfranogiad ac ymgynghori

- 4.5 Rydym wedi ymrwymo i roi bob cyfle i bawb sydd â diddordeb yn ein gwaith, beth bynnag fo'u hoedran:
 - a. roi sylwadau ar y modd y caiff ein gwasanaethau a'n harferion cyflogaeth eu darparu;
 - b. cynorthwyo wrth nodi a blaenoriaethu mentrau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol; a
 - c. chyfrannu at ddatblygu a gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Hiliol a'n Cynllun Gweithredu.
- 4.6 Rydym yn cydnabod bod cyfranogiad staff, ein hundebau llafur, ein rhanddeiliaid a'n sefydliadau cydraddoldeb hiliol yn allweddol i ddatblygiad a llwyddiant y Cynllun hwn, ac felly, bydd eu cyfranogiad yn weithgaredd parhaus.
- 4.7 Byddwn yn parhau i wella'r ffordd yr ydym yn gweithio gyda phartneriaid i ddarparu gwasanaeth arolygu a all ddiwallu anghenion dinasyddion yn well yn eu cymunedau o 2010. Er mwyn gwneud hyn, byddwn yn cynnal ymgynghori pellach o ran prosiect Estyn 2010 (gweler Adran 2 am ragor o fanylion).
- 4.8 Rydym eisoes yn gweithio gyda nifer o grwpiau i adeiladu ar ofynion Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 a Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 i'n hyfforddiant a'n harferion. Byddwn yn sicrhau bod pob un o'r staff, y contractwyr a'r partneriaid yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau unigol a sefydliadol a'u bod yn cymryd camau i'w cyflawni a lle bo'n berthnasol, bydd hyfforddiant ac arweiniad ychwanegol yn cael eu darparu.
- 4.9 Rydym yn croesawu adborth ar ein dull ac rydym yn cydnabod yr angen i fod yn hyblyg o ran sut a phryd yr ydym yn cynnwys gwahanol grwpiau a sefydliadau.

Monitro a chasglu tystiolaeth

4.10 Byddwn yn defnyddio mecanweithiau cyfredol ar gyfer casglu gwybodaeth, gan eu haddasu yn ôl yr angen, ac yn sefydlu systemau monitro newydd, lle bo'n briodol, os yw'r wybodaeth sydd ar gael yn gyfyngedig. Bydd hyn yn ein galluogi i gael a monitro'r wybodaeth berthnasol i bennu effaith ein swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion ar wahanol grwpiau hiliol, ac yn benodol y graddau:

- a. y maent yn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol; a'r graddau
- b. y mae'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu a'r swyddogaethau yr ydym yn eu cyflawni yn ystyried gwahanol anghenion pobl o bobl grŵp hiliol.

4.11 Byddwn yn parhau i fonitro amrywiaeth ein gweithlu trwy ein holiadur monitro blynyddol. Bydd y data yn gwbl ddibynnol ar staff yn datgan y wybodaeth hon o'u gwirfodd.

4.12 Byddwn yn adrodd bob blwyddyn ar ethnigrwydd:

- a. ymgeiswyr (llwyddiannus ac aflwyddiannus) am swyddi yn Estyn;
- b. cyflogeion mewn swydd; ac
- c. ymgeiswyr am gyfleoedd hyfforddi

ar y cyd â rhyw ac anabledd, lle bydd y wybodaeth ar gael. Bydd canlyniadau monitro o'r fath yn cael eu cyhoeddi bob blwyddyn ar ein gwefan.

4.13 Oherwydd bod nifer y staff a gyflogir gan Estyn yn gymharol fach a'r ffaith fod angen sicrhau cyfrinachedd staff, efallai na fydd modd cyhoeddi canlyniadau ein gwybodaeth monitro cydraddoldeb yn fanwl bob tro. Fodd bynnag, bydd y wybodaeth a gesglir yn cael ei defnyddio i fodloni ein dyletswyddau fel cyflogwr ac i ddatblygu polisiau ac arferion cyflogaeth teg a chynhwysol.

4.14 Bydd y wybodaeth yr ydym yn ei chasglu wrth roi ein Cynllun Gweithredu ar waith sy'n ymwneud â'n swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion statudol (a restrir yn Atodiad B) yn cael ei dadansoddi a'i harfarnu i ddeall yn llawn sut y gellir ei defnyddio i lywio datblygiad polisi a gweithdrefnau a datblygu Cynlluniau Cydraddoldeb Hiliol yn y dyfodol.

4.15 Byddwn yn canolbwyntio ar:

- a. adolygu ein swyddogaethau, ein polisiau a'n harferion i bennu eu perthnasedd i'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ac i nodi unrhyw newidiadau angenrheidiol;
- b. parhau i gydweithio â phartneriaid, asiantaethau a rhanddeiliaid i gasglu gwybodaeth a data ynglŷn â'n rhanddeiliaid ehangach;
- c. rhoi hyfforddiant arweiniad i'n staff a'r rheiny sy'n gwneud ein gwaith fel arolygwyr wedi'u contractio, arolygwyr ychwanegol ac aseswyr cymheiriaid; a ch.sicrhau bod barn pobl o wahanol gefndiroedd ethnig yn cael ei hystyried wrth roi'r Cynllun ar waith.

Asesu Effaith

- 4.16 Mae Asesiad Effaith Cydraddoldeb yn ffordd o benderfynu a yw (neu a all) polisi, gweithdrefn, arfer neu wasanaeth presennol neu wasanaeth arfaethedig effeithio ar bobl yn wahanol, ac os felly, a yw'n effeithio arnynt mewn ffordd anffafriol.
- 4.17 Byddwn yn cynnal rhaglen sy'n asesu effaith ein swyddogaethau, ein polisiâu a'n harferion, neu'u heffaith debygol, ar gydraddoldeb hiliol i bobl sy'n cael eu cyflogi gan Estyn, y mae ein gwaith yn effeithio arnynt neu y mae'n ymddangos bod ganddynt ddiddordeb yn y ffordd yr ydym yn cyflawni ein swyddogaethau. Cymerir camau lle bydd angen, i fynd i'r afael ag unrhyw effaith anffafriol a nodwyd o ganlyniad i asesu.
- 4.18 Y nod yw cynnal asesiadau ar bolisiâu a gwasanaethau newydd, wrth iddynt gael eu datblygu; a thros y tair blynedd nesaf ar yr holl bolisiâu a'r gwasanaethau presennol eraill gyda blaenoriaeth yn cael ei rhoi i'r rheiny sy'n ymddangos yn fwyaf perthnasol i gydraddoldeb hiliol. Bydd yr amserlen ar gyfer asesu polisiâu presennol yn cael ei datblygu a'i hadolygu fel rhan o'n cynllun gweithredu. Bydd materion cydraddoldeb hiliol yn cael eu hystyried ochr yn ochr â materion cydraddoldeb eraill fel rhyw ac anabledd.
- 4.19 Bydd crynodeb o ganlyniadau'r Asesiadau Effaith Cydraddoldeb, y Cynlluniau Gweithredu ac ymarferion ymgynghori yn cael ei adrodd fel rhan o'r adolygiad blynyddol o'n Cynllun Cydraddoldeb Hiliol.

Datblygu Cynllun Gweithredu

- 4.20 Mae ein Cynllun Gweithredu yn Atodiad D yn rhestru'r holl gamau hynny yr ydym wedi nodi y byddwn yn eu cymryd i sicrhau ein bod yn hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn effeithiol yn ystod tair blynedd nesaf ein Cynllun. Mae'n darparu fframwaith ar gyfer integreiddio cydraddoldeb hiliol yn barhaus yn ein busnes craidd trwy asesu effaith, monitro a gweithredu camau allweddol i wneud newidiadau.

Adolygu'r Cynllun

- 4.21 Bydd adolygiad ffurfiol o'n Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yn cael ei gynnal yn 2011 pan fydd agenda newydd ar gyfer gweithredu yn cael ei osod, neu cyn gynted ag y bydd newidiadau deddfwriaethol yn digwydd. Fel rhan o'r broses hon, byddwn yn gwneud yn siŵr ein bod yn cynnwys rhanddeiliaid a staff.

Adrodd ar y Cynllun

- 4.22 Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am y Cynllun. Mae Uwch Dîm Rheoli Estyn wedi cymeradwyo'r Cynllun hwn a bydd yn cael adroddiadau cynnydd rheolaidd yn erbyn y Cynllun Gweithredu gan ein Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a fydd yn rheoli'r broses o redeg y Cynllun bob dydd.

- 4.23 Bydd yr adroddiad cynnydd blynyddol yn cynnwys crynodeb o'r camau yr ydym wedi'u cymryd i gyflawni ein cynllun gweithredu, canlyniadau'r broses o gasglu gwybodaeth yr ydym wedi ymgymryd â hi a'r hyn yr ydym wedi'i wneud â'r wybodaeth a gasglwyd. Byddwn yn cyhoeddi'r Cynllun hwn ac adroddiadau cynnydd ar ein gwefan.

Cwynion

- 4.24 Ymdrinnir â chwynion am gydraddoldeb hiliol gan aelodau o'r cyhoedd trwy ein gweithdrefn Gŵynion. Mae ein gweithdrefnau cwynion ac apeliadau wedi'u cyhoeddi ar ein gwefan a gellir cael copi caled o'r gweithdrefnau o swyddfa Caerdydd ar gais. Rydym yn cymryd pob cwyn o ddifrif ac ni fyddwn yn goddef unrhyw fath o ymddygiad gwahaniaethol.
- 4.25 Os ydych yn pryderu am unrhyw agwedd ar ein gwaith a'ch bod yn ansicr pwy i gysylltu ag ef, ffoniwch neu anfonwch y gŵyn at ein Swyddog Cwynion yn y cyfeiriad isod.
- 4.26 Mae gennym weithdrefnau achwyn, gweithdrefnau disgyblu a gweithdrefnau 'chwythu'r chwiban' ar waith yn fewnol. Mae'r olaf o'r rhain yn diogelu cyflogeion y mae arnynt eisiau adrodd pryderon am gamweddau, ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol yn y gweithle heb ofni cael cam o ganlyniad.

Gwybodaeth bellach

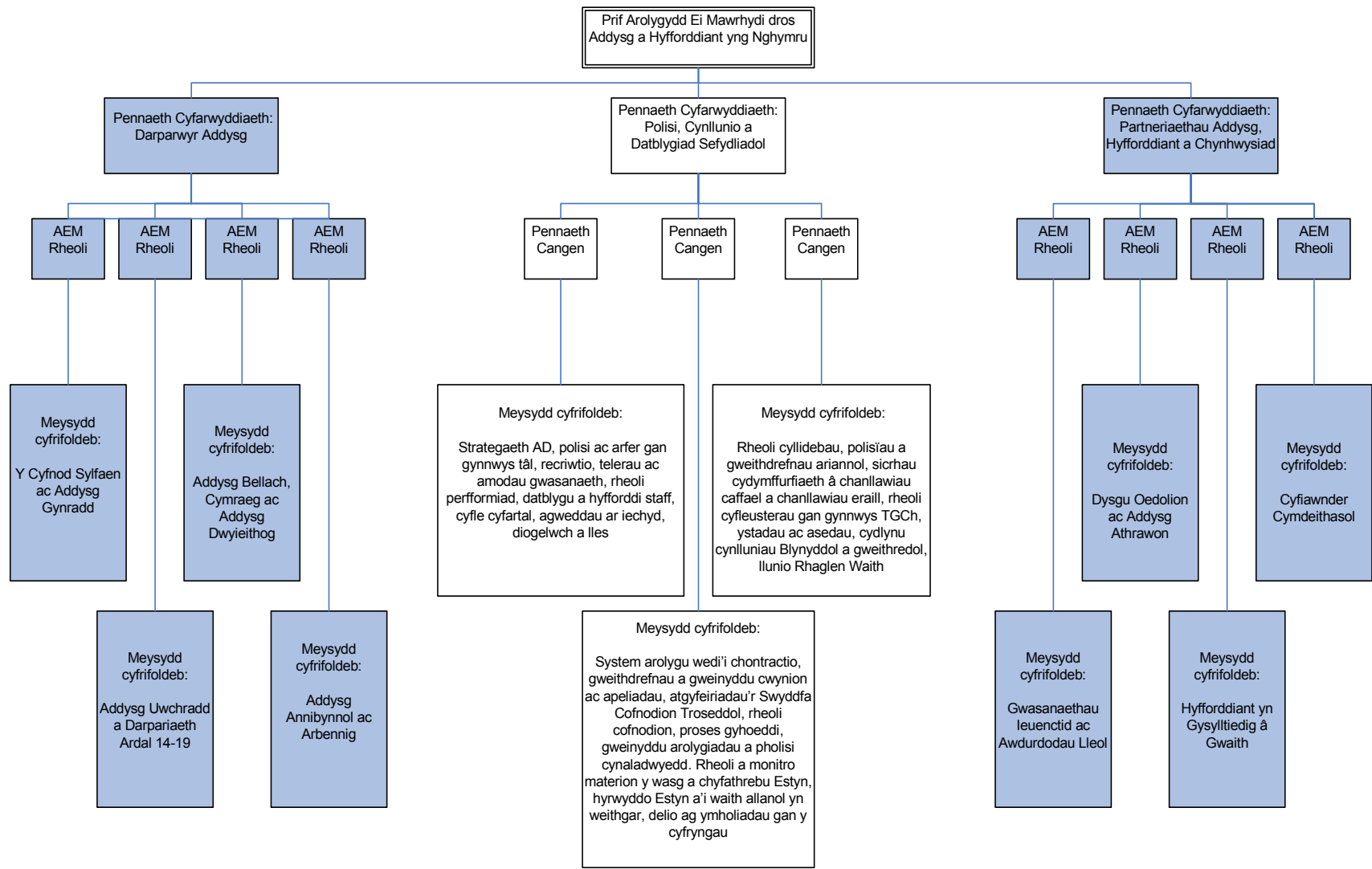
- 4.27 Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn yn ddogfen gyhoeddus a bydd ar gael i bawb sy'n dymuno ei gweld yn Gymraeg ac yn Saesneg. Byddwn hefyd yn ystyried cyfieithu'r Cynllun i ieithoedd a/neu fformatau eraill ar gais.
- 4.28 Os hoffech unrhyw wybodaeth ychwanegol am Estyn neu os hoffech ragor o gopiâu o'r ddogfen hon, cyyslltwch â ni yn y cyfeiriad isod. Fel arall, mae ein holl Gynlluniau Cydraddoldeb Hiliol ar gael ar ein gwefan:
www.estyn.gov.uk/aboutestyn/aboutestyn.asp

Cysylltwch â ni:

Drwy'r Post: Estyn
Llys Angor
Heol Keen
Caerdydd
CF24 5JW

Ffôn: 029 2044 6446
Ffacs: 029 2044 6448
E-bost: ymholiadau@estyn.gsi.gov.uk
Gwefan: www.estyn.gov.uk

Atodiad A: Dosraniad Busnes Estyn



Atodiad B: Asesu swyddogaethau, polisiâu ac arferion am eu perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol

Cafodd ein swyddogaethau, ein polisiâu a'n harferion statudol cyfredol ac arfaethedig, eu hadolygu wrth ddiwygio'r cynllun hwn.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol o ran Cydraddoldeb Hiliol yn gofyn i ni roi ystyriaeth briodol i:

1. gael gwared ar wahaniaethu hiliol anghyfreithlon;
2. hyrwyddo cyfle cyfartal; a
3. hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Mae rhoi sylw priodol yn golygu y dylai'r pwyslais a roddir i gydraddoldeb hiliol gyfateb i'w berthnasedd i swyddogaeth benodol.

Bydd canlyniadau'r asesiad isod yn cael eu defnyddio i ddatblygu'r amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith materion cyflogaeth a materion corfforaethol yn unol â'r manylion o dan gam 1.02 yn ystod Blwyddyn Un ein cynllun gweithredu.

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau a pholisïau			
	Agweddau perthnasol ar y ddyletswydd gyffredinol (e.e. 1, 2, 3) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod ar gyfer codau	A oes tystiolaeth i awgrymu bod pobl o wahanol grwpiau hiliol yn cael eu heffeithio'n wahanol yn y maes hwn? Oes / Nac oes (rhowch resymau os yw'n berthnasol)	Graddau'r perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol: 0. Dim 1. Ychydig bach 2. Rhywfaint 3. Llawer	Blaenoriaeth: Uchel Cymedrol Isel
Arolygu				
Arolygu ac arweiniad arolygu ar gyfer: - ysgolion (i gyd) - unedau cyfeirio disgyblion - gwasanaethau cymorth ieuenctid - awdurdodau lleol - addysg a hyfforddiant athrawon - dysgu yn y gwaith - addysg bellach - dysgu oedolion yn y gymuned - hyfforddiant gwaith ieuenctid a chymunedol - dysgu troseddwr - cwmnïau gyrfaoedd - hyfforddiant a ariennir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau	1, 2, 3	Nac oes – o ran ein harfer arolygu gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin a Monitro Ansawdd.	3	UCHEL
Hyfforddi arolygwyr	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Estyn 2010 – trefniadau arolygu newydd	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Cyngor i Lywodraeth Cynulliad Cymru	1, 2, 3	DS Byddai'n dibynnu ar natur y cyngor y gofynnir amdano	2	CYMEDROL
Memoranda Dealltwriaeth	1, 2, 3	Nac oes	2	CYMEDROL
Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi	1, 2, 3	Nac oes	2	CYMEDROL
Polisi amddiffyn plant	1	Nac oes	1	ISEL

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau a pholisïau			
	Agweddau perthnasol ar y ddyletswydd gyffredinol (e.e. 1, 2, 3) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod ar gyfer codau	A oes tystiolaeth i awgrymu bod pobl o wahanol grwpiau hiliol yn cael eu heffeithio'n wahanol yn y maes hwn? Oes / Nac oes (rhowch resymau os yw'n berthnasol)	Graddau'r perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol: 0. Dim 1. Ychydig bach 2. Rhywfaint 3. Llawer	Blaenoriaeth: Uchel Cymedrol Isel
Polisi oedolion sy'n agored i niwed	1	Nac oes	1	ISEL
Adnoddau Dynol				
Gweithdrefnau recriwtio a dewis	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Strategaeth hyfforddi a datblygu	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Rheoli perfformiad	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Gweithdrefn achwyn	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Polisi chwythu'r chwiban	1, 3	Nac oes	3	UCHEL
Polisi Cyfle Cyfartal (arfaethedig)	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Datganiad ar fwlio ac aflonyddwch	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL
Gweithdrefn ddisgyblu	1, 2, 3	Nac oes	2	CYMEDROL
Rheoli polisi presenoldeb	1	Nac oes	2	CYMEDROL
Polisi tan berfformio (arfaethedig)	1, 2	Nac oes	2	CYMEDROL
Polisi gweithio hyblyg (arfaethedig)	1, 2, 3	Nac oes	2	CYMEDROL
Polisi prawf	1	Nac oes	0	ISEL
Contract cyflogaeth	1	Nac oes	0	ISEL
Telerau ac Amodau Gwasanaeth	1	Nac oes	0	ISEL
Polisi Oedran Ymddeol	1, 2	Nac oes	0	ISEL
Polisi cyflogau	1, 2, 3	Nac oes	1	ISEL

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau a pholisïau			
	Agweddau perthnasol ar y ddyletswydd gyffredinol (e.e. 1, 2, 3) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod ar gyfer codau	A oes tystiolaeth i awgrymu bod pobl o wahanol grwpiau hiliol yn cael eu heffeithio'n wahanol yn y maes hwn? Oes / Nac oes (rhowch resymau os yw'n berthnasol)	Graddau'r perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol: 0. Dim 1. Ychydig bach 2. Rhywfaint 3. Llawer	Blaenoriaeth: Uchel Cymedrol Isel
Polisi absenoldeb mewn amgylchiadau arbennig (arfaethedig)	1	Nac oes	1	ISEL
Polisi'r SCT (cyflogeion)	Dim	Nac oes	0	ISEL
Gweithdrefn sefydlu	1, 2, 3	Nac oes	0	ISEL
Polisi iechyd a diogelwch	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi iechyd galwedigaethol	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi gyrru (ar ddod)	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi lles (ar ddod)	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi gweithio'n unigol (arfaethedig)	Dim	Nac oes	0	ISEL
Gwasanaethau Corfforaethol				
Polisi cyfieithu	1, 2, 3	Oes – efallai y bydd angen cyfieithiadau ar gyfer ieithoedd ychwanegol	2	CYMEDROL
Polisi ac amserlen cadw cofnodion	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi'r SCT (pobl nad ydynt yn gweithio i Estyn)	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi diogelu data a rhyddid gwybodaeth	1	Oes – efallai y bydd angen gwybodaeth mewn ieithoedd eraill er mwyn galluogi mynediad at y weithdrefn	1	ISEL
Cynllun Iaith Gymraeg	Dim	Nac oes	0	ISEL
Mynediad				
Strategaeth gyfathrebu (arfaethedig)	1, 2, 3	Nac oes	3	UCHEL

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau a pholisïau			
	Agweddau perthnasol ar y ddyletswydd gyffredinol (e.e. 1, 2, 3) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod ar gyfer codau	A oes tystiolaeth i awgrymu bod pobl o wahanol grwpiau hiliol yn cael eu heffeithio'n wahanol yn y maes hwn? Oes / Nac oes (rhowch resymau os yw'n berthnasol)	Graddau'r perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol: 0. Dim 1. Ychydig bach 2. Rhywfaint 3. Llawer	Blaenoriaeth: Uchel Cymedrol Isel
Gweithdrefn adborth a chwynion	1, 2, 3	Oes – efallai y bydd angen gwybodaeth mewn ieithoedd eraill er mwyn galluogi mynediad at y weithdrefn	3	UCHEL
Cyhoeddi a hygyrchedd Adroddiadau Blynyddol: - Cynllun corfforaethol - Adroddiad blynyddol y bwrdd	1, 2, 3	Oes – efallai y bydd angen gwybodaeth mewn ieithoedd eraill er mwyn galluogi mynediad	3	UCHEL
Cynllun cyhoeddi	1, 2, 3	efallai y bydd angen gwybodaeth mewn ieithoedd eraill er mwyn galluogi mynediad	3	UCHEL
Arfer ymgynghori	1, 2, 3	Oes – efallai y bydd angen gwybodaeth mewn ieithoedd eraill er mwyn galluogi mynediad neu fod ganddynt anghenion penodol o ran sut mae ymgynghori â nhw i hwyluso cyfranogiad	3	UCHEL
Cyhoeddusrwydd a hysbysiadau i'r wasg	1, 2, 3	Oes - efallai y bydd angen gwybodaeth mewn ieithoedd eraill	2	CYMEDROL
Cynllunio, Cyllid a Chyfleusterau				
Strategaeth TGCh	1, 2, 3	Nac oes	2	CYMEDROL
Gweithdrefnau caffael	1, 2, 3	Nac oes	2	CYMEDROL
Polisi ar ddefnyddio'r rhyngwrwd a'r e-bost	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi teithio a chynhaliaeth	Dim	Nac oes	0	ISEL
Gwasanaethau llety a rheoli digwyddiadau	1, 2	Nac oes	0	ISEL
Polisi amgylcheddol	Dim	Nac oes	0	ISEL

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau a pholisïau			
	Agweddau perthnasol ar y ddyletswydd gyffredinol (e.e. 1, 2, 3) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod ar gyfer codau	A oes tystiolaeth i awgrymu bod pobl o wahanol grwpiau hiliol yn cael eu heffeithio'n wahanol yn y maes hwn? Oes / Nac oes (rhowch resymau os yw'n berthnasol)	Graddau'r perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol: 0. Dim 1. Ychydig bach 2. Rhywfaint 3. Llawer	Blaenoriaeth: Uchel Cymedrol Isel
Strategaeth archwilio	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi datblygiad cynaliadwy	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi ffôn symudol	Dim	Nac oes	0	ISEL
Arweiniad diogelwch	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi diogelwch y System TGCh	Dim	Nac oes	0	ISEL

Atodiad C: Y fframwaith arolygu cyffredin

Mae'r fframwaith arolygu cyffredin ar gyfer addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn canolbwyntio ar saith cwestiwn allweddol sy'n berthnasol i'r darparwr/darparwyr yn gyffredinol, yn ogystal ag unrhyw agwedd ar eu gwaith fel meysydd dysgu, pynciau, cyrsiau a rhaglenni. Mae'r cwestiynau allweddol fel a ganlyn.

Safonau

1 Pa mor dda y mae dysgwyr yn cyflawni?

Yma rydym yn barnu'r canlyniadau o ran safonau ar gyfer pob dysgwr, beth bynnag fo'u cefndir cymdeithasol, ethnig neu ieithyddol a'r graddau y mae pob dysgwr yn dangos ymwybyddiaeth o faterion cyfle cyfartal a pharch at amrywiaeth mewn cymdeithas. Yn ychwanegol, rydym yn gofyn i arolygwyr nodi a oes unrhyw grwpiau, fel dysgwyr o gefndir ethnig penodol, lle ceir tystiolaeth o dangyflawni.

Ansawdd addysg a hyfforddiant

2 Pa mor effeithiol yw'r addysgu, yr hyfforddi a'r asesu?

Yma, rydym yn barnu a yw'r addysgu yn sicrhau bod pob grŵp, beth bynnag fo'u cefndir, yn cael eu haddysgu mewn modd priodol sy'n cael ei dargedu at eu hanghenion, eu tueddfryd a'u galluoedd. Yn benodol, rydym yn gofyn i chi a yw'r addysgu yn ystyried anghenion iaith pob dysgwr. Rydym hefyd yn gofyn a yw'r addysgu yn trin pob dysgwr yn gyfartal, beth bynnag fo'u hil, eu rhyw neu os ydynt yn anabl.

3 Pa mor dda y mae profiadau dysgu yn cwrdd ag anghenion a diddordebau dysgwyr a'r gymuned ehangach?

Yma rydym yn barnu a yw'r cwricwlwm yn bodloni anghenion amrywiol pob dysgwr, gan gynnwys y rheiny y mae Saesneg neu'r Gymraeg yn iaith ychwanegol iddynt.

4 Pa mor dda yw'r gofal, y cyfarwyddyd a'r gefnogaeth i ddysgwyr?

Rydym yn gofyn a oes darpariaeth dda ai peidio ar gyfer cyfle cyfartal ac yn barnu a yw'r darparwr yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn herio stereoteipiau yn newisiadau a disgwyliadau dysgwyr ai peidio.

Arweinyddiaeth a rheolaeth

5 Pa mor effeithiol yw'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth strategol?

6 Pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu ac yn gwella ansawdd a safonau?

Rydym yn adrodd yma ar y graddau y mae'r rheolaeth a'r arweinyddiaeth yn sicrhau bod y ddarpariaeth yn cynnwys nodau a gwerthoedd eglur sy'n hyrwyddo cydraddoldeb i bawb.

7 Pa mor effeithlon y mae'r arweinwyr a rheolwyr wrth ddefnyddio adnoddau?

Rydym yn edrych ar ddigonolrwydd, addasrwydd a'r defnydd a wneir o staffio, adnoddau dysgu ac adeiladau, gan gynnwys mynediad ar gyfer pob dysgwr.

**Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol:
1 Mehefin 2008 – 31 Mai 2011**

Atodiad CH: Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol: Mehefin 2008 – Mai 2011

BLWYDDYN UN: Mehefin 2008 – Mai 2009				
Cyf.	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Graddfa amser	Meini Prawf Llwyddiant
1.01	Cyhoeddi adroddiad monitro cydraddoldeb 2007/08	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2008	Cyhoeddi adroddiad monitro cydraddoldeb
1.02	Datblygu amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith materion nad ydynt yn ymwneud ag arolygu wrth iddynt gyfeirio at y dyletswyddau cyffredinol a nodi perchnogion y tasgau	Canghennau Adnoddau Dynol, Gwasanaethau Corfforaethol a Chynllunio, Cyllid a Chyfleusterau	Erbyn 31 Awst 2008	Cwblhawyd yr amserlen ar gyfer yr adolygiad a chofnodwyd y camau
1.03	Cynnwys materion cydraddoldeb hiliol mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn Adroddiad Blynyddol PAEM 2007-08 (os yw'n briodol)	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Erbyn 31 Awst 2008	Amlygwyd materion cydraddoldeb hiliol mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn Adroddiad Blynyddol PAEM (os yn briodol)
1.04	Datblygu arweiniad ar asesu effaith ar gyfer llunwyr polisi a'r rheiny sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaeth a darparu hyfforddiant mewn defnyddio'r arweiniad ar gyfer staff priodol	Adnoddau Dynol	Erbyn 30 Medi 2008	Arweiniad ar gael i lunwyr polisi a'r rheiny sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaethau. Gall llunwyr polisi a'r rheiny sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaethau gynnal asesiadau effaith effeithiol
1.05	Ystyried monitro cydraddoldeb: mewn arolygon rhanddeiliaid yn y dyfodol; wrth adolygu cwynion; ac arolygwyr ychwanegol, cofrestredig a thîm.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Gangen Gwasanaethau Corfforaethol	Erbyn 31 Rhagfyr 2008	Gallu nodi unrhyw feysydd lle nad oes digon o gynrychiolaeth wrth i ni gyflwyno gwasanaeth, sicrhau ein bod yn ymgysylltu â thrawstoriad o randdeiliaid a monitro amrywiaeth ein harolygwyr sydd wedi'u contractio.
1.06	Prosiect Estyn 2010 – Datblygu trefniadau arolygu newydd ar gyfer y cylch arolygu newydd yn 2010 gan ystyried barn rhanddeiliaid a dinasyddion yng Nghymru a sicrhau bod gofynion dyletswydd cydraddoldeb hiliol yn cael eu hystyried wrth gynllunio trefniadau arolygu newydd	Tîm a Bwrdd Prosiect Ymgynghori Estyn 2010	Parhaus	Ymglymiad parhaus staff ac ymgynghori â rhanddeiliaid a dinasyddion a gweithredu trefniadau arolygu newydd sy'n diwallu anghenion dysgwyr yng Nghymru. Mae'r system arolygu newydd yn ymgorffori gofynion y ddyletswydd cydraddoldeb hiliol
1.07	Adolygu'r rhwymedigaethau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb arfaethedig ac ystyried eu heffaith ar ein cynllun Cydraddoldeb Hiliol neu'n cynllun cydraddoldeb unigol (fel y bo'n briodol)	Adnoddau Dynol	Erbyn 30 Ebrill 2009 (os yw'r cynigion drafft wedi cael eu cyflwyno gan y Llywodraeth)	Cwblhawyd yr amserlen ar gyfer yr adolygiad a chofnodwyd y camau

**Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol:
1 Mehefin 2008 – 31 Mai 2011**

BLWYDDYN UN: Mehefin 2008 – Mai 2009				
Cyf.	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Graddfa amser	Meini Prawf Llwyddiant
1.08	Asesu cylch gwaith Llywodraeth Cynulliad Cymru 2009-10 am ei berthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol a sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei ystyried yn y gwaith/cyngor lle bo'n briodol	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Ebrill 2009	Nodwyd y gwaith cylch gwaith perthnasol a rhoddwyd gwybod i'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
1.09	Cynnal arolwg monitro cydraddoldeb 2008/9 ar gyfer staff	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mai 2009	Cwblhawyd yr arolwg monitro cydraddoldeb
1.10	Ystyried trefnu hyfforddiant amrywiaeth ar gyfer staff yn 2009	Y Tîm Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mai 2009	Hyfforddiant amrywiaeth wedi'i gynllunio ar gyfer pob un o'r staff (os yw'n briodol)
1.11	Asesu effaith swyddogaethau, polisïau ac arferion yn unol â'r amserlen (1.02) a gweithredu argymhellion o adroddiadau asesu effaith	Perchennog y dasg fel y nodwyd yn yr amserlen	Yn parhau hyd at 31 Mai 2011	Aseswyd effaith yr holl swyddogaethau, polisïau a'r arferion newydd ac arfaethedig o ran cydraddoldeb hiliol a glynwyd at ofynion cyfreithiol. Sicrhau nad yw gweithdrefnau yn cael effaith anffafriol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid
1.12	Adolygu Cynllun Gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn chwarterol i fonitro ac adrodd ar gynnydd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Yn chwarterol Awst/ Tachwedd/ Chwefror/Mai	Sicrhau bod y camau yn parhau a'u bod yn cael eu cwblhau yn ôl terfynau amser a bod y Cynllun Gweithredu yn cael ei ddiweddarau
1.13	Llunio adroddiad blynyddol ar gynnydd y cynllun cydraddoldeb hiliol	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Dechrau 31 Mai 2009 i'w gyhoeddi ym mis Gorffennaf 2009	Cyhoeddwyd yr adroddiad blynyddol ar gynnydd tuag at gydraddoldeb hiliol

**Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol:
1 Mehefin 2008 – 31 Mai 2011**

BLWYDDYN DAU: Mehefin 2009 – Mai 2010				
Cyf.	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Graddfa amser	Meini Prawf Llwyddiant
2.01	Adolygu'r amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith materion nad ydynt yn ymwneud ag arolygu wrth iddynt gyfeirio at y dyletswyddau cyffredinol ac adolygu perchnogion tasgau	Canghennau Adnoddau Dynol, Gwasanaethau Corfforaethol a Chynllunio, Cyllid a Chyfleusterau	30 Mehefin 2009	Cwblhawyd yr adolygiad o'r amserlen a diweddarwyd yr amserlen os yw'n berthnasol a chofnodwyd y camau
2.02	Adolygu canlyniadau arolwg monitro cydraddoldeb 2008/09 ar gyfer staff, recriwtio a hyfforddi a mynd ati i nodi cryfderau a meysydd i'w gwella a chyhoeddi adroddiad monitro cydraddoldeb 2008/09	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2009	Cwblhawyd yr adolygiad a chofnodwyd y camau. Cyhoeddwyd yr adroddiad monitro.
2.03	Cynnwys materion cydraddoldeb hiliol mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn Adroddiad Blynyddol PAEM 2008-09 (os yw'n briodol)	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Erbyn 31 Awst 2009	Amlygwyd materion cydraddoldeb hiliol mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn Adroddiad Blynyddol PAEM (os yw'n briodol)
2.04	Adolygu'r broses o asesu a rhoi sgôr i swyddogaethau, polisïau ac arferion sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol i sicrhau bod swyddogaethau, polisïau ac arferion newydd yn cael eu cynnwys	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Hydref 2009	Cwblhawyd yr adolygiad a chofnodwyd y camau
2.05	Adolygu ac asesu effaith trefniadau arolygu newydd i sicrhau fframweithiau cyfredol a drafft i'w harolygu, arweiniad arolygu, llawlyfrau a dogfennaeth fel y mae'n cyfeirio at y ddyletswydd gyffredinol ac adolygu perchnogion tasgau	Tîm a Bwrdd Prosiect Estyn 2010	Yn parhau yn unol â datblygu trefniadau arolygu newydd	Adolygu ac asesu effaith trefniadau arolygu newydd wedi'i gwblhau a chofnodwyd y camau
2.06	Adolygu hyfforddiant aseswyr cymheiriaid, arolygwyr ychwanegol, arolygwyr cofrestredig, aseswyr cysylltiol, arolygwyr lleyg ac arolygwyr tîm, o ran y ddyletswydd gyffredinol	Cyfarwyddiaethau Arolygu	I'w bennu yn unol â datblygu trefniadau arolygu newydd	Cwblhawyd yr adolygiad a chofnodwyd y camau
2.07	Asesu effaith swyddogaethau, polisïau ac arferion yn unol â'r amserlen (2.01) a gweithredu'r argymhellion o'r adroddiadau asesu effaith	Nodwyd perchennog y dasg yn yr amserlen	Yn parhau hyd 31 Mai 2011	Aseswyd effaith yr holl swyddogaethau, polisïau a'r arferion o ran cydraddoldeb hiliol a glynwyd at ofynion y ddeddfwriaeth. Sicrhau nad yw'r gweithdrefnau yn cael effaith anffafriol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid
2.08	Cynnal arolwg monitro cydraddoldeb 2009/10 ar gyfer staff	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2010	Cwblhawyd yr arolwg monitro cydraddoldeb

**Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol:
1 Mehefin 2008 – 31 Mai 2011**

BLWYDDYN DAU: Mehefin 2009 – Mai 2010				
Cyf.	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Graddfa amser	Meini Prawf Llwyddiant
2.09	Asesu cylch gwaith 2010-11 Llywodraeth Cynulliad Cymru o ran ei berthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol a sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei ystyried yn y gwaith/cyngor lle bo'n briodol	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Ebrill 2010	Nodwyd gwaith perthnasol y cylch gwaith a rhoddwyd gwybod i'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
2.10	Adolygu Cynllun Gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn chwarterol i fonitro ac adrodd ar gynnydd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Yn chwarterol Awst/ Tachwedd/ Chwefror/Mai	Sicrhau bod y camau yn barhaus a'u bod yn cael eu cwblhau yn ôl terfynau amser a'r Cynllun Gweithredu yn cael ei ddiweddarau
2.11	Llunio adroddiad blynyddol ar gynnydd y cynllun cydraddoldeb hiliol	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Yn dechrau 31 Mai 2010 i'w gyhoeddi ym mis Gorffennaf 2010	Cyhoeddi adroddiad blynyddol ar gynnydd tuag at gydraddoldeb hiliol

**Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol:
1 Mehefin 2008 – 31 Mai 2011**

BLWYDDYN TRI: Mehefin 2010 – Mai 2011				
Cyf.	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Graddfa amser	Meini Prawf Llwyddiant
3.01	Adolygu'r amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith materion nad ydynt yn ymwneud ag arolygu wrth iddynt gyfeirio at y dyletswyddau cyffredinol a phenodol ac adolygu perchnogion tasgau	Adnoddau Dynol, Gwasanaethau Corfforaethol a Chynllunio, Canghennau Cyllid a Chyfleusterau	30 Mehefin 2010	Cwblhawyd yr adolygiad o'r amserlen a diweddarwyd yr amserlen os yn berthnasol a chofnodwyd y camau
3.02	Adolygu canlyniadau arolwg monitro cydraddoldeb 2009/10 ar gyfer staff, recriwtio a hyfforddi a mynd ati i nodi cryfderau a meysydd i'w gwella a chyhoeddi adroddiad monitro cydraddoldeb 2009/10	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2010	Cwblhawyd yr adolygiad a chofnodwyd y camau. Cyhoeddwyd yr adroddiad monitro cydraddoldeb.
3.03	Cynnwys materion cydraddoldeb hiliol mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn Adroddiad Blynyddol PAEM 2008-09 (os yw'n briodol)	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Erbyn 31 Awst 2010	Amlygwyd materion cydraddoldeb hiliol mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru yn Adroddiad Blynyddol PAEM (os yn briodol)
3.04	Asesu effaith swyddogaeth, polisïau ac arferion yn unol â'r amserlen (3.01) a gweithredu argymhellion o adroddiadau asesu effaith	Perchennog y dasg fel y nodwyd yn yr amserlen	Yn parhau hyd at 31 Mai 2011	Aseswyd effaith yr holl swyddogaethau, polisïau a'r arferion newydd ac arfaethedig o ran cydraddoldeb hiliol a glynwyd at ofynion cyfreithiol. Sicrhau nad yw'r gweithdrefnau wedi cael effaith anffafriol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid
3.05	Cynnal arolwg monitro cydraddoldeb 2010/11 ar gyfer staff	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2011	Cwblhawyd yr arolwg monitro cydraddoldeb
3.06	Asesu cylch gwaith 2011-12 Llywodraeth Cynulliad Cymru o ran ei berthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol a sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei ystyried yn y gwaith/cyngor lle bo'n briodol	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Ebrill 2011	Nodwyd gwaith perthnasol y cylch gwaith a rhoddwyd gwybod i'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
3.07	Adolygu Cynllun Gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn chwarterol i fonitro ac adrodd ar gynnydd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Yn chwarterol Awst/ Tachwedd/ Chwefror/Mai	Sicrhawyd bod y camau yn barhaus a'u bod wedi cael eu cwblhau yn ôl terfynau amser a'r Cynllun Gweithredu yn cael ei ddiweddarau .
3.08	Adolygu'r cynllun cydraddoldeb hiliol yn ffurfiol	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Erbyn 31 Mai 2011	Cwblhawyd adolygiad ffurfiol o'r cynllun trwy ymgynghori â staff a rhanddeiliaid. Cynllun newydd a blaenoriaethau wedi'u nodi ar gyfer y tair blynedd nesaf.