Estyn

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 Rhyw Estyn 2007 - 2010

GADARN O BLAID NA . POBL ANABL

BUDDSODDWR MEWN POBL
INVESTOR IN PEOPLE

Cynnwys

		Tud.
Rhagair		**3**
Adran 1:	**Ynglŷn ag Estyn**	**4**
	• Datganiad o genhadaeth a gweledigaeth Estyn	4
	• Nod ac amcanion Estyn	5
	• Sut yr ydym eisoes yn cefnogi cydraddoldeb	5
Adran 2:	**Dyletswyddau o ran y rhywiau sydd wedi'u pennu i Estyn**	**7**
	• Y Ddyletswydd Gyffredinol	7
	• Y Dyletswyddau Penodol	7
	• Codau Ymarfer Statudol	8
Adran 3:	**Egwyddorion Cynllun Cydraddoldeb Rhyw Estyn**	**9**
	• Cyd-destun	9
	• Nod strategol Cynllun Cydraddoldeb Rhyw Estyn	9
	• Cynnwys ac ymgynghori	10
	• Paratoi ein cynllun	11
	• Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	12
	• Asesiad Effaith	13
	• Datblygu Cynllun Gweithredu	13
	• Adrodd ar y Cynllun a'i Adolygu	13
	• Cwynion	14
	• Gwybodaeth bellach	14
Atodiad A:	**Trefniadau arolygu Estyn**	**15**
Atodiad B:	**Swyddogaethau statudol, polisïau ac arferion Estyn**	**24**
Atodiad C:	**Cynllun Gweithredu'r Cydraddoldeb Rhyw: Ebrill 2007 – Mawrth 2010**	**28**
Atodiad CH:	**Asesiad o swyddogaethau, polisïau ac arferion am eu perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol**	**35**

Rhagair

Manylir gweledigaeth Estyn yn ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2006-09. Mae'r gwaith rydym ni'n ei wneud eisoes o ran cydraddoldeb yn cyfrannu at gefnogi amrywiaeth a gwerthfawrogi gwahaniaeth, fel y disgrifir yn y cynllun hwnnw. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw hwn yn nodi'r fframwaith y gall Estyn o fewn y fframwaith hwnnw hyrwyddo cydraddoldeb rhwng dynion a menywod, ac atal gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon yn erbyn dynion a menywod, gan gynnwys yn erbyn pobl drawsrywiol a thrawsryw, fel defnyddwyr ein gwasanaethau ac fel ein cyflogeion. Bydd y cynllun yn ein helpu i fodloni gofynion Deddf Cydraddoldebau 2006 ac i fodloni ein dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb i ddynion a menywod. Mae'r cynllun yn datgan ein bwriadau yn ffurfiol mewn perthynas â chydraddoldeb rhwng y ddau ryw fel cyflogwr sector cyhoeddus ac fel corff a chanddo ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw ar draws y sectorau a arolygwn.

Mae gan Estyn ymrwymiad parhaus i gydraddoldeb prif ffrwd drwy'r cyfan o'i fusnes ac i hyrwyddo cyfle cyfartal drwy fynediad i gyfleoedd addysg a hyfforddiant o'r radd flaenaf. Mae tystiolaeth o'r materion hyn yn y modd y cynhaliwn ein harolygiadau, y modd y rheolwn ein staff a'r modd y gweithredwn ein polisïau a'n gweithdrefnau.

Bydd y cynllun hwn yn ein helpu i sicrhau bod dysgwyr yng Nghymru a'r bobl sy'n gwneud gwaith Estyn boed fel cyflogeion, arolygwyr dan gontract, arolygwyr ychwanegol neu aseswyr cymheiriaid, yn cael y cyfle i lwyddo yn y gwaith hwnnw beth bynnag yw eu rhyw.

Fy mwriad yw y bydd y Cynllun hwn yn helpu Estyn i gyfrannu ymhellach yn effeithiol at yr agenda cydraddoldeb yng Nghymru.

Mai 2007

SUSAN LEWIS
Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

Adran 1: Ynglŷn ag Estyn

1.1 Estyn yw Swyddfa Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Fe'i ariennir gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru dan Adran 104 Deddf Llywodraeth Cymru 1998, ond mae'n gorff annibynnol ar y Cynulliad. Rydym yn gyfrifol am gynnal arolygiadau statudol ac adrodd ar ddarparwyr addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Rydym hefyd yn cynnig cyngor penodol i Lywodraeth Cynulliad Cymru mewn ymateb i gylch gwaith blynyddol gan y Gweinidog dros Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau. Seilir ein harolygu a chyngor ar dystiolaeth annibynnol. Mae gennym bersbectif unigryw dros-Gymru gyfan sy'n cyfrannu at ddatblygu a gweithredu polisi ar gyfer addysg a dysgu gydol oes.

1.2 Prif Arolygydd Ei Mawrhydi yw Pennaeth Estyn. Ar 30 Ebrill 2007, mae gennym 99 aelod parhaol o staff. Ar hyn o bryd, mae nifer o arolygwyr wedi'u secondio i Estyn i gynyddu ein gallu. Yn ogystal â staff cyflogedig, rydym yn contractio gyda sefydliadau ac arolygwyr annibynnol i gynnal rhai agweddau ar ein gwaith.

1.3 Ceir crynodeb o'n trefniadau arolygu yn Atodiad A a cheir rhestr o'n swyddogaethau, polisïau ac arferion yn Atodiad B. Mae ein gwefan ar www.estyn.gov.uk yn cynnwys mwy o wybodaeth am ein gwaith.

Datganiad o genhadaeth a gweledigaeth Estyn

Datganiad o genhadaeth

1.4 Ein cenhadaeth yw: cyflawni rhagoriaeth i bawb mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Cyflawnir y genhadaeth trwy ddarparu gwasanaeth arolygu a chynghori annibynnol, ansawdd uchel a fydd yn benodol i Gymru ac yn bodloni ei hanghenion. Bydd cyfle cyfartal, amrywiaeth, datblygiad cynaliadwy a gwelliant parhaus wrth wraidd yr hyn rydym yn ceisio ei hyrwyddo a'i gyflawni.

Gweledigaeth

1.5 Ein gweledigaeth yw y byddwn yn parhau i weithredu fel sefydliad ymatebol, sy'n allblyg ac yn edrych i'r dyfodol sydd â phroffil cenedlaethol sy'n tyfu yng Nghymru. Fel chwaraewr strategol, byddwn yn cael effaith gynyddol ar lunio polisïau a chyfeiriad addysg a hyfforddiant yng Nghymru er lles pob dysgwr. Byddwn yn rhannu'n harbenigedd ac yn gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cynulliad Cymru, ein partneriaid a'n rhanddeiliaid eraill. Byddwn yn ymgynghori'n eang. Bydd rhagoriaeth yn flaenllaw yn ein dyheadau busnes yn ogystal ag yn y disgwyliadau sydd gennym o'r rheiny a arolygwn. Byddwn yn sefydliad sy'n galluogi ei staff i ffynnu a rhoi o'u gorau trwy ddysgu a datblygu'n barhaus fel unigolion, fel tîm ac fel sefydliad.

1.6 Yn graidd i'r weledigaeth hon mae'r egwyddor o gefnogi amrywiaeth a rhoi gwerth ar wahaniaeth.

Nod ac amcanion Estyn

Nod

1.7 Ein nod yw codi safonau ac ansawdd mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru trwy arolygu a chynghori, i gefnogi'r weledigaeth a'r cyfeiriad strategol a fynegir yn 'Y Wlad sy'n Dysgu', 'Creu'r Cysylltiadau' a 'Cyflawni'r Cysylltiadau'.

Amcanion

1.8 Dyma'n hamcanion:

a. cyflwyno gwasanaeth arolygu addysg a hyfforddiant ansawdd uchel yng Nghymru sy'n gymesur i risg ac sy'n cefnogi gwelliant parhaus addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

b. darparu cyngor cadarn, ar sail tystiolaeth arolygu annibynnol, i lywio Llywodraeth Cynulliad Cymru wrth ffurfio ac arfarnu strategaeth a pholisi.

Sut yr ydym eisoes yn cefnogi cydraddoldeb

Prif ffrydio cydraddoldeb

1.9 Mae Estyn yn prif ffrydio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn fewnol ac yn y gwasanaeth a ddarparwn i ddysgwyr ar draws Cymru. Mae tystiolaeth benodol o hyn yn ein gwaith arolygu a'r cwestiynau allweddol yn ein Fframwaith Arolygu Cyffredin sy'n ymwneud â materion cydraddoldeb, ac yn fwy cyffredinol yn y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw hwn.

Recriwtio

1.10 Mae ein polisi recriwtio a dethol a gweithdrefnau cysylltiedig yn cael eu tanategu gan yr egwyddorion:

a. bod yn agored;
b. tegwch; a
c. phenodiadau ar sail teilyngdod.

1.11 Rhown ystyriaeth ddyledus i'r modd ac ymhle yr hysbysebwn swyddi gweigion, cyfansoddiad panelau dethol a chyfanrwydd ein gweithdrefnau.

Monitro cydraddoldeb

1.12 Gofynnwn i staff ddarparu gwybodaeth am gydraddoldeb ar ein ffurflen monitro cyfleoedd cyfartal yn ystod y broses recriwtio a phan gânt eu penodi. Byddwn yn parhau i fonitro a dadansoddi'r wybodaeth, yn ymchwilio i resymau dros unrhyw ganlyniadau gwahaniaethol, ac yn gweithredu i'w hunioni, lle bo hynny'n briodol, er mwyn sicrhau nad oes gwahaniaethu rhwng dynion a menywod.

Cydbwysedd bywyd-gwaith

1.13 Yn Estyn, rydym yn awyddus i recriwtio a chadw'r bobl orau, a chydnabyddwn werth cefnogi pob aelod o staff. Mae gennym ystod o fesurau ar waith yn barod i helpu staff sicrhau y gallant gyflawni cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith, o fewn y fframwaith gofynion busnes. Er enghraifft, mae llawer o'n cyflogeion yn gallu manteisio ar drefniadau gweithio hyblyg ac yn gweithio ystod eang o batrymau gweithio pa un a oes ganddynt blant, gyfrifoldebau gofalu eraill neu broblemau iechyd ai peidio. Hefyd, cynigiwn drefniadau hael ar gyfer absenoldeb rhiant ac absenoldeb arbennig arall.

1.14 Ar hyn o bryd mae 12% o staff parhaol Estyn yn gweithio'n rhan-amser, ac mae dynion yn cyfrif am draean o'r ffigur hwn.

Cyflog

1.15 Ers 2001 rydym wedi bod yn gweithio i sicrhau bod gwahaniaethau cyflog yn cael eu lleihau gymaint â phosibl drwy gyflwyno system gynyddrannol drwy bwyntiau graddfa sefydlog i alluogi pob aelod o staff gyrraedd brig eu graddfa cyflog cyn pen 5 mlynedd, yn amodol ar berfformiad boddhaol.

Hyfforddiant

1.16 Mae Estyn yn cynnal digwyddiadau hyfforddi rheolaidd ar gyfer enwebeion, aseswyr cymheiriaid, arolygwyr ychwanegol ac arolygwyr tîm newydd, yn ogystal â hyfforddiant diweddaru ar gyfer Arolygwyr Cofrestredig ysgolion ac arolygwyr tîm, sy'n cynnwys hyfforddiant mewn materion cydraddoldeb.

1.17 Rydym wedi darparu hyfforddiant cyfle cyfartal i bob aelod o staff yn y gorffennol ac fel rhan o'n hymrwymiad i hyfforddiant a datblygiad ac mewn perthynas â'n Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol, byddwn yn parhau i adolygu anghenion hyfforddi staff ac yn darparu hyfforddiant priodol.

1.18 Ym mis Mawrth a mis Ebrill 2007, fe wnaethom gynnal rhaglen hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer pob aelod o staff er mwyn sicrhau eu bod yn fwy ymwybodol, a bod y medrau a'r wybodaeth angenrheidiol ganddynt i sicrhau bod cydraddoldeb i bawb yn dod yn rhan o'n gweithgareddau bob dydd. Hefyd, byddwn yn adolygu'r modd y cynhelir Asesiadau Effaith. Rydym hefyd yn bwriadu datblygu Arweiniad Asesu Effaith Cydraddoldeb i helpu llunwyr polisi a'r rheini sy'n cynllunio/cyflwyno gwasanaethau i sicrhau integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb yn gyson yn ein busnes bob dydd.

1.19 Rydym yn cymryd gofal i drefnu amserau a lleoliadau sy'n ystyried patrymau gweithio gwahanol staff, a defnyddiwn leoliadau y gellir cael mynediad llawn iddynt.

Adran 2: Dyletswyddau o ran y rhywiau sydd wedi'u pennu i Estyn

Y Ddyletswydd Gyffredinol

2.1. Mae'r Cynllun hwn yn disgrifio'r modd y bydd Estyn yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol a bennwyd i awdurdodau cyhoeddus gan Ddeddf Cydraddoldeb 2006 i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw. Mae'r Ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus fod yn rhagweithiol wrth hyrwyddo cydraddoldeb i bawb beth bynnag yw eu rhyw, ac, wrth gyflawni eu swyddogaethau, mae'n ofynnol i gyrff (lle bo hynny'n berthnasol) i roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i:

a. ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddu anghyfreithlon; a

b. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

2.2. Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal wedi nodi bod 'ystyriaeth ddyledus' yn golygu bod y pwys y mae angen ei roi i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw yn gymesur â pha mor berthnasol ydyw i swyddogaeth benodol.

2.3. Fel rhan o'r ddyletswydd, mae'n ofynnol i Estyn roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon mewn cyflogaeth i bobl sy'n bwriadu newid rhyw, sydd wrthi'n newid rhyw neu sydd wedi newid rhyw. Yn sgil gweithredu Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Tueddfryd Rhywiol) 2007 ar 30 Ebrill, ymestynnwyd yr amddiffyniad cyfreithiol i gynnwys darparu nwyddau a gwasanaethau.

Y Dyletswyddau Penodol

2.4. Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw ddyletswyddau penodol mewn perthynas ag awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. Bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru yn drafftio dyletswyddau penodol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, ond nid yw'r union amserlen ar gyfer gweithredu'r dyletswyddau penodol hyn yn glir eto. Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal yn rhagweld y bydd y dyletswyddau penodol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru ar waith erbyn mis Ebrill 2008 neu'n fuan ar ôl hynny.

2.5. Roedd Deddf Cydraddoldebau 2006 yn pennu nifer o ddyletswyddau statudol penodol ar awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr. Bwriad y dyletswyddau, a nodir isod, yw cynorthwyo cyrff i fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol, a hynny'n benodol drwy nodi'r hyn ddylent ei wneud i gynllunio, cyflwyno ac arfarnu camau gweithredu i ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu a hyrwyddo cydraddoldeb.

2.6. Mae'r Dyletswyddau Penodol yn pennu gofyniad ar awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr i:

a. baratoi a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Rhyw sy'n nodi manylion y modd y maent yn bwriadu bodloni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ac sy'n nodi'u hamcanion cydraddoldeb rhyw;
b. wrth baratoi cynllun, dylai cyrff cyhoeddus:

i. ymgynghori â chyflogeion, defnyddwyr gwasanaeth ac eraill (gan gynnwys undebau llafur);
ii. casglu a defnyddio gwybodaeth am y modd y mae eu polisïau a'u harferion yn effeithio ar gydraddoldeb rhyw yn y gweithle ac wrth gyflwyno gwasanaethau;
iii. ystyried yr angen i gynnwys amcanion i roi sylw i achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau;

c. asesu effaith eu swyddogaethau, polisïau ac arferion cyfredol ac arfaethedig, ar gydraddoldeb rhyw;

ch. gweithredu'r camau a nodwyd yn y cynllun cyn pen tair blynedd i gyhoeddi'r cynllun (oni bai bod gwneud hynny'n afresymol neu'n anymarferol);

d. adolygu a diwygio'r cynllun bob tair blynedd o leiaf; ac

dd. adrodd ar gynnydd yn flynyddol.

2.7. Er mwyn cynorthwyo Estyn i fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol, mae Estyn wedi penderfynu mabwysiadu'r dyletswyddau hyn dros dro nes bod dyletswyddau penodol yn cael eu diffinio a'u gweithredu yng Nghymru.

Codau Ymarfer Statudol

2.8. Roedd Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2006, yn rhoi'r pŵer i'r Comisiwn Cyfle Cyfartal gyhoeddi codau ymarfer. Wrth ddrafftio'r cynllun hwn, mae Estyn, lle bo hynny'n ymarferol, wedi ystyried yr argymhellion yng nghyhoeddiad y Comisiwn Cyfle Cyfartal 'Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw: Codau Ymarfer ar gyfer Cymru a Lloegr'.

Adran 3: Egwyddorion Cynllun Cydraddoldeb Rhyw Estyn

Cyd-destun

3.1 Dyma yw Cynllun Cydraddoldeb Rhyw cyntaf Estyn. Mae'n nodi'r fframwaith y gall Estyn o fewn y fframwaith hwnnw hyrwyddo cydraddoldeb rhwng dynion a menywod, ac atal gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon yn erbyn dynion a menywod, gan gynnwys yn erbyn pobl drawsrywiol a thrawsryw, fel defnyddwyr ein gwasanaethau ac fel ein cyflogeion, a phobl eraill sy'n ymgymryd â gwaith Estyn ar ein rhan, e.e. arolygwyr wedi'u contractio, arolygwyr ychwanegol ac aseswyr cymheiriaid. Bydd y cynllun yn ein helpu i fodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2006 ac i fodloni ein dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb i ddynion a menywod.

3.2 Bydd Estyn yn gofyn am gymorth ac arweiniad gan grwpiau a sefydliadau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, gan gynnwys y Comisiwn Cyfle Cyfartal a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o fis Hydref 2007.

3.3 Datblygwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Rhyw (a'r Cynllun Gweithredu yn Atodiad C) yng nghyd-destun yr egwyddorion canlynol ac mae'n adeiladu ar yr arweiniad a'r cyngor a roddwyd gan y Comisiwn Cyfle Cyfartal hyd yma:

a. Mae Estyn yn ymrwymo i ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon yn ei holl swyddogaethau a'i wasanaethau, yn ogystal ag ymrwymo i gymryd camau cadarnhaol i hyrwyddo amrywiaeth yn ein gweithle;
b. Mae Estyn yn rhoi gwerth cadarnhaol ar amrywiaeth ac mae'n credu y gall gwahaniaethau yn ein gweithlu ychwanegu gwerth a'n gwneud yn gryfach, yn fwy hyblyg ac yn fwy galluog yn y pen draw i gyflwyno gwasanaethau arolygu a chynghori sy'n bodloni anghenion dysgwyr yng Nghymru;
c. Bydd Estyn yn sicrhau na fydd unrhyw ddefnyddiwr y gwasanaeth, nac unrhyw gyflogai neu ymgeisydd am swydd presennol nac yn y dyfodol, yn cael triniaeth lai ffafriol ar sail ei ryw neu ei rhyw; ac
d. Mae Estyn wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod ac agweddau cadarnhaol tuag at bobl, beth bynnag yw eu rhyw, o fewn ei weithlu, ac yn y gymuned ehangach lle bo modd, er mwyn helpu dileu gwahaniaethu ac aflonyddu yn gysylltiedig â rhyw person.

3.4 Ffocws y Cynllun Gweithredu yw datblygu ein harfer arolygu a'n gwaith cynghori mewn perthynas â'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol, ac adolygu ein swyddogaethau busnes mewnol, ein polisïau a'n harferion er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb o ran rhyw yn y cyfan a wnawn. Yn dilyn pob adolygiad, byddwn yn ystyried y modd y gellid newid swyddogaethau, polisïau ac arferion, os oes angen, i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol.

Nod strategol Cynllun Cydraddoldeb Rhyw Estyn

3.5 Nod strategol y cynllun hwn yw prif ffrydio hyrwyddo cydraddoldeb rhyw i bob agwedd ar waith Estyn drwy nodi'r prif gamau y mae angen i ni eu cymryd ar draws yr holl swyddogaethau, polisïau ac arferion perthnasol drwy:

a. cynnwys ac ymgynghori – codi hyder mewn gwasanaethau a gwella datblygu polisi drwy ymgynghori effeithiol sy'n cynnwys ein staff a'r rheini 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 arbennig dysgwyr;

b. paratoi ein cynllun drwy:
   i. monitro a chasglu tystiolaeth - sicrhau bod sail dystiolaeth ddigon cadarn y gallwn arfarnu effaith ein gwaith arni'n barhaus mewn perthynas â hyrwyddo cydraddoldeb rhyw;
   ii. defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd fel rhan o'r Cynllun Gweithredu a chynnwys er mwyn cyfrannu at ddatblygu Cynlluniau Cydraddoldeb Rhyw yn y dyfodol; ac
   iii. ystyried a oes bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a chymryd camau i roi sylw i unrhyw achosion.
c. asesu effaith - gweithredu methodoleg sy'n nodi effaith bosibl ein swyddogaethau, ein polisïau a'n harferion ar ddynion a menywod, a chynnwys staff a defnyddwyr gwasanaeth gwryw a benyw wrth nodi rhwystrau ac asesu effaith ac ati;
ch. datblygu cynllun gweithredu - gan nodi'r modd y byddwn yn symud ymlaen dros gyfnod tair blynedd tuag at gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol;
d. adolygu'r cynllun unwaith bob tair blynedd o leiaf er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n berthnasol i fusnes Estyn; ac
dd. adrodd ar gynnydd wrth weithredu'r cynllun ac yn erbyn y cynllun gweithredu bob blwyddyn.

Cynnwys ac ymgynghori

3.6 Mae Estyn wedi ymrwymo i roi bob cyfle i bawb o'r rheini sydd â diddordeb yn ein gwaith, beth bynnag yw eu rhyw, i:

a. cynnig sylwadau ar y modd y darparwn ein gwasanaethau a'n harferion cyflogi;
b. cynorthwyo i nodi a blaenoriaethu mentrau i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw; a
c. chyfrannu at ddatblygu a gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Rhyw a'n Cynllun Gweithredu.

3.7 Mae Estyn yn cydnabod bod cynnwys staff, ein hundebau llafur, rhanddeiliaid a sefydliadau sy'n cynrychioli dynion neu fenywod yn hanfodol i ddatblygiad a llwyddiant y Cynllun hwn, ac felly bydd yn eu cynnwys yn weithgaredd parhaus. Bydd yn ystyried eu hymatebion yn ofalus a bydd eu hadborth yn dylanwadu ar y blaenoriaethau ar gyfer gweithredu a ddatblygir i fodloni'r dyletswyddau a bennwyd i ni a chynorthwyo gydag arfarnu pan ddaw'r amser i adolygu a diwygio'r Cynllun.

3.8 Rydym wedi anelu at gynnwys pob un o'n staff, ein hundebau llafur, ein contractwyr ac ystod eang o randdeiliaid a sefydliadau sy'n cynrychioli dynion a merched mor ystyrlon ag y gallem trwy gydol datblygiad ein Cynllun Cydraddoldeb Rhyw trwy ymgynghori'n eang â nhw. Rydym wedi ystyried eu barn, a bydd eu hadborth yn dylanwadu ar y blaenoriaethau ar gyfer gweithredu a ddatblygir i gyflawni'r dyletswyddau a osodwyd arnom ni a bydd yn cynorthwyo ag arfarnu pan fydd yn amser adolygu a diwygio'r Cynllun.

3.9 Er 2005 ac yn rhedeg drwodd i 2008, bydd fforymau ar wahân yn cynrychioli ysgolion a gynhelir, ysgolion annibynnol, y sector ôl-16 ac Awdurdodau Addysg Lleol yn

gweithio'n uniongyrchol ag Estyn i gyfrannu at ddatblygu ein polisïau a'n harferion arolygu yn y dyfodol.

3.10 Mae arnom eisiau edrych ar y modd y gallwn wella'r ffordd yr ydym yn gweithio gyda phartneriaid i ddarparu gwasanaeth arolygu sydd wedi'i seilio'n fwy ar y gymuned a allai fodloni anghenion dinasyddion yn eu cymunedau lleol yn well o 2010. Er mwyn gwneud hyn, byddwn yn cynnal prosiect ymgynghori yn ddiweddarach yn ystod 2007 i helpu Estyn i adolygu'r ffordd y mae'n arolygu addysg a hyfforddiant yng Nghymru a bydd hyn yn llywio ein syniadau am yr hyn y dylai'r Arolygiaeth ei wneud yn y dyfodol. Byddwn yn ymgynghori â dinasyddion, rhanddeiliaid a phartneriaid ym myd addysg a hyfforddiant, i ddarganfod yr hyn sydd ei angen arnynt o arolygiad. Bydd yr ymgynghoriad yn gofyn am farn sampl eang o randdeiliaid Estyn, ac yn benodol, dysgwyr ym mhob math o ddarparwyr a phartneriaethau a arolygir gan Estyn. Bydd sampl yr ymgynghoriad yn adlewyrchu, cyhyd ag y bo'n bosibl, gyfansoddiad cymdeithasol, ieithyddol, ethnig a demograffig Cymru.

3.11 Mae Estyn eisoes yn gweithio gyda nifer o grwpiau i adeiladu gofynion Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975 a Deddf Cydraddoldeb 2006 i mewn i'n hyfforddiant a'n harfer. Byddwn yn sicrhau bod yr holl staff, contractwyr a phartneriaid yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau unigol a sefydliadol a'u bod yn cymryd camau i'w cyflawni a lle bo'n berthnasol, darperir hyfforddiant ac arweiniad ychwanegol.

3.12 Croesawn adborth ar ein dull gweithredu a chydnabyddwn yr angen i fod yn hyblyg yn y modd a pha bryd y byddwn yn cynnwys grwpiau a sefydliadau gwahanol.

Paratoi ein cynllun

Monitro a chasglu tystiolaeth

3.13 Bydd Estyn yn defnyddio mecanweithiau casglu gwybodaeth presennol, gan eu haddasu fel bo'r angen a sefydlu systemau monitro newydd lle bo hynny'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 polisïau a'n harferion ar ddynion a menywod, ac yn benodol, y graddau:

a. y maent yn hyrwyddo cydraddoldeb rhwng staff sy'n ddynion ac yn fenywod; ac
b. mae'r gwasanaethau a ddarparwn a'r swyddogaethau a gyflawnwn yn ystyried anghenion dynion a menywod.

3.14 Yn 2007, byddwn yn cyflwyno holiadur monitro blynyddol ar gyfer pob aelod o staff mewn ymgais i gipio gwybodaeth fanylach am amrywiaeth ein gweithlu. Bydd y data'n gwbl ddibynnol ar staff yn datgan y wybodaeth hon yn wirfoddol.

3.15 Rydym yn bwriadu ymestyn yr adroddiad yr ydym yn ei baratoi'n flynyddol ar ethnigrwydd:

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

i gynnwys rhyw ac anabledd (lle mae'r wybodaeth ar gael). Bydd canlyniadau monitro felly yn cael eu cyhoeddi'n flynyddol ar ein gwefan.

3.16 Yn sgil nifer cymharol fach y staff sy'n cael eu cyflogi gan Estyn a'r angen i sicrhau cyfrinachedd staff, ni fydd hi'n bosibl o hyd i gyhoeddi canlyniadau ein gwybodaeth monitro cydraddoldeb rhyw yn fanwl. Fodd bynnag, bydd y wybodaeth a gesglir yn cael ei defnyddio i ddatblygu polisïau ac arferion cyflogaeth teg a chynhwysol.

Defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd i ddatblygu Cynlluniau Cydraddoldeb Rhyw yn y dyfodol

3.17 Bydd y wybodaeth a gasglwn yn ystod gweithredu ein Cynllun Gweithredu mewn perthynas â'n swyddogaethau statudol, ein polisïau a'n harferion (a restrir yn Atodiad B) yn cael ei dadansoddi a'i harfarnu er mwyn deall yn llawn y modd y gellir ei defnyddio i ddylanwadu ar ddatblygu polisïau a gweithdrefnau a datblygu Cynlluniau Cydraddoldeb Rhyw yn y dyfodol.

3.18 Byddwn yn canolbwyntio ar:

a. adolygu ein swyddogaethau, ein polisïau a'n harferion i bennu eu perthnasedd i'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw a nodi unrhyw newidiadau angenrheidiol;
b. parhau i weithio ar y cyd â phartneriaid, asiantaethau a rhanddeiliaid er mwyn casglu gwybodaeth a data mewn perthynas â'n rhanddeiliaid ehangach;
c. rhoi hyfforddiant arweiniad i staff Estyn a'r rheiny sy'n gwneud gwaith ar ran Estyn fel arolygwyr wedi'u contractio, arolygwyr ychwanegol ac aseswyr cymheiriaid; a
ch. sicrhau yr ystyrir barnau dynion a menywod wrth weithredu'r Cynllun.

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

3.19 Mae Estyn wedi ymrwymo i sicrhau cyfle cyfartal a dileu bylchau cyflog digyfiawnhad ar gyfer staff sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal drwy weithredu system gyflogau sy'n dryloyw ac yn seiliedig ar feini prawf gwrthrychol. Rydym eisiau gwobrwyo'n deg medrau, profiad a photensial ein holl staff, er mwyn osgoi gwahaniaethu annheg.

3.20 I gyflawni hyn rydym:

a. yn defnyddio cynllun arfarnu swyddi systematig sy'n cynnwys egwyddorion cyflog cyfartal;
b. yn ymgymryd ag archwiliadau cyflog cyfartal cyson, gan gynnwys monitro lwfansau;
c. yn rhoi arweiniad i reolwyr sy'n gysylltiedig â phenderfyniadau ynghylch cyflog;
ch. yn ymgynghori â'n hundebau llafur ar y materion hyn; a
d. byddwn yn adolygu ac yn gwella'r dull hwn fel bo'n briodol.

3.21 Cafodd y cylch diweddaraf o gyd-drafodaethau cyflog ac archwiliad cydraddoldeb eu cwblhau yn 2006. Daethpwyd i drefniant un flwyddyn hyd at 31 Gorffennaf 2007 gyda'n hundebau llafur a warantodd y byddai'r system dilyniant cynyddrannol yn parhau. Bwriadwn gynnal adolygiad graddio yn 2007 cyn mynd i mewn i'r cylch nesaf o gyd-drafodaethau cyflog am y cyfnod yn cychwyn 1 Awst 2007.

3.22 Drwy'r rhaglen barhaus hon o archwiliadau a chyd-drafodaethau y dangoswn ein hymrwymiad i nodi a mynd i'r afael â materion a allai arwain yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol at anghydraddoldebau cyflog.

Asesiad Effaith

3.23 Mae Asesiad Effaith Cydraddoldeb yn ffordd o benderfynu a yw polisi, gweithdrefn, arfer neu wasanaeth, cyfredol neu arfaethedig, yn effeithio (neu y gallant effeithio) ar bobl yn wahanol, ac os felly, a yw'n effeithio arnynt yn niweidiol. Fe wnaethom ofyn i bobl a oedd yn ymateb i'n hymgynghoriad edrych ar asesiad cychwynnol Estyn o berthnasedd ein swyddogaethau, ein polisïau a'n harferion i'r ddyletswydd gyffredinol, a gadael i ni gael eu barn am ein hasesiad a gwneud sylwadau ar y modd y gallent effeithio ar ddynion a menywod mewn ffyrdd gwahanol. Defnyddiwyd ymatebion ac ymchwil i boblogi'r matrics yn Atodiad Ch.

3.24 Bydd Estyn yn ymgymryd â rhaglen asesu effaith ein swyddogaethau, ein polisïau a'n harferion, neu'u heffaith debygol, ar gydraddoldeb ar gyfer dynion a menywod sy'n cael eu cyflogi gan Estyn, y mae ein gwaith yn effeithio arnynt neu y mae'n ymddangos bod ganddynt ddiddordeb yn y modd y cyflawnwn ein swyddogaethau. Bydd camau'n cael eu cymryd lle bo angen i fynd i'r afael ag unrhyw effaith niweidiol a nodwyd o ganlyniad i asesu.

3.25 Y nod yw i asesiadau gael eu cynnal ar bolisïau a gwasanaethau newydd, wrth iddynt gael eu datblygu; a thros y tair blynedd nesaf ar yr holl bolisïau a gwasanaethau cyfredol gan roi blaenoriaeth i'r rheini sydd i weld yn fwyaf perthnasol i gydraddoldeb rhyw. Bydd yr amserlen ar gyfer asesu polisïau presennol yn cael ei datblygu a'i hadolygu fel rhan o'n cynllun gweithredu. Bydd materion rhyw yn cael eu hystyried ochr yn ochr â materion cydraddoldeb eraill fel hil ac anabledd.

3.26 Bydd crynodeb o ganlyniadau'r Asesiadau Effaith Cydraddoldeb, Cynlluniau Gweithredu, ac ymarferion ymgynghori yn cael eu hadrodd fel rhan o'n hadolygiad blynyddol o'n Cynllun Cydraddoldeb Rhyw.

Datblygu Cynllun Gweithredu

3.27 Mae Cynllun Gweithredu Estyn yn Atodiad C yn rhestru'r camau hynny a nodwyd gennym y byddwn yn eu cymryd i sicrhau ein bod yn hyrwyddo cydraddoldeb rhyw yn effeithiol yn ystod tair blynedd gyntaf ein Cynllun. Fe'i datblygwyd ar ôl cynnwys staff a rhanddeiliaid, ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer integreiddio cydraddoldeb rhyw ym musnes craidd Estyn trwy asesu effaith, monitro a gweithredu'r camau allweddol i wneud newidiadau. Mae pob un o'r camau wedi'u cyfyngu gan amser ac mae canlyniadau ynghlwm wrthynt.

Adrodd ar y cynllun a'i adolygu

3.28 Mae Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru yn cadw cyfrifoldeb cyffredinol am y Cynllun. Mae'r Uwch Dîm Rheoli yn Estyn wedi cymeradwyo'r Cynllun hwn, a bydd yn cael adroddiadau cynnydd cyson yn erbyn y Cynllun Gweithredu gan Jenny Powell, Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Estyn, a fydd yn rheoli gweithrediad y cynllun o ddydd i ddydd.

3.29 Bydd adroddiadau cynnydd yn cael eu cynnwys yn Adroddiadau Blynyddol Bwrdd Estyn yn ogystal. Bydd yr adroddiad cynnydd blynyddol yn cynnwys crynodeb o'r camau y mae Estyn wedi'u cymryd i gyflawni'i gynllun gweithredu, canlyniadau ein hymarferiad casglu gwybodaeth a'r hyn rydym wedi'i wneud gyda'r wybodaeth a gasglwyd.

3.30 Bydd adolygiad ffurfiol o Gynllun Cydraddoldeb Rhyw Estyn yn 2010 pan fydd agenda newydd ar gyfer gweithredu yn cael ei bennu, neu'n gynharach os oes newidiadau deddfwriaethol yn digwydd. Fel rhan o'r broses hon byddwn yn gwneud yn siŵr ein bod yn cynnwys rhanddeiliaid a staff.

Cwynion

3.31 Ymdrinnir â chwynion gan aelodau'r cyhoedd ynghylch cydraddoldeb rhyw drwy weithdrefn Cwynion Estyn. Cyhoeddir ein gweithdrefnau cwynion ac apeliadau ar ein gwefan, a gellir cael copi caled o'r gweithdrefnau o swyddfa Caerdydd o wneud cais. Rydym yn cymryd pob cwyn o ddifrif ac ni fyddwn yn goddef unrhyw ffurf o ymddygiad gwahaniaethol.

3.32 Os oes gennych bryder ynghylch unrhyw agwedd ar ein gwaith ac os nad ydych yn sicr â phwy y dylech gysylltu, ffoniwch neu anfonwch y gŵyn at Swyddog Cwynion Estyn yn y cyfeiriad isod.

3.33 Mae gennym weithdrefnau cwynion, gweithdrefnau disgyblu, a gweithdrefnau datgelu ar waith yn fewnol. Mae'r olaf yn darparu diogelwch i gyflogeion sydd eisiau adrodd am bryderon ynghylch camwedd, ymddygiad anghyfreithlon neu anfoesegol yn y gweithle heb ofni cael eu herlid o ganlyniad i hynny.

Gwybodaeth bellach

3.34 Mae Cynllun Cydraddoldeb Rhyw Estyn yn ddogfen gyhoeddus a threfnir ei bod ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg i bawb sy'n dymuno ei gweld. Hefyd, byddwn yn ystyried cyfieithu'r Cynllun i ieithoedd eraill a/neu fformatau eraill ar gais.

3.35 Os hoffech gael gwybodaeth ychwanegol am Estyn, neu os oes angen rhagor o gopïau o'r ddogfen hon arnoch, cysylltwch â ni yn y cyfeiriad isod. Fel arall, mae holl Gynlluniau Cydraddoldeb Estyn ar gael ar ein gwefan:
www.estyn.gov.uk/about_estyn/cy_about_estyn.asp

Cysylltwch ag Estyn:

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

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

Trefniadau arolygu Estyn

Lleoliadau y blynyddoedd cynnar yn y sector na chynhelir

Llywodraethir arolygu addysg feithrin na chynhelir gan ddarparwyr a gynhwysir yng Nghynlluniau Datblygu'r Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant awdurdodau lleol, gan Ddeddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998 ac atodlen 7 Deddf Addysg 2005. Mae'r Ddeddf yn ei wneud yn ofynnol i'r Prif Arolygydd roi gwybod i Lywodraeth Cynulliad Cymru am:

- ansawdd a safonau addysg feithrin; a
- datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol plant y darperir addysg feithrin ar eu cyfer.

Ar hyn o bryd, mae'r lleoliadau hyn yn cael eu harolygu mewn cylch chwe blynedd. Roeddem wedi dechrau arolygu ym 1999, ond cafodd y cylch 6 blynedd ei adlinio yn 2004 fel ei fod yn un ag arolygiadau ysgol. Wrth gynnal arolygiadau, mae'n ofynnol i arolygwyr addysg feithrin cofrestredig gydymffurfio â Fframwaith Estyn ar gyfer Arolygu Darpariaeth Addysgol i Blant Cyn Oed Ysgol Gorfodol.

Bydd y Cyfnod Sylfaen yn cael ei roi ar waith ar gyfer y rheiny dan bump ym mis Medi 2008. Rydym ar hyn o bryd yn gweithio ar drefniadau arolygu newydd ar gyfer arolygu yn y maes hwn. Mae lles ac amrywiaeth ddiwylliannol yn feysydd sy'n newydd i'r Cyfnod Sylfaen ac fe'u hychwanegir at ddatblygiad personol a chymdeithasol a maes dysgu newydd sef Dwyieithrwydd.

Mae Estyn yn gyfrifol am:

- hyfforddi ac achredu arolygwyr y cyfnod Sylfaen;
- monitro ansawdd arolygiadau ac adroddiadau arolygiadau; a
- chadarnhau barnau lle ystyrir bod ansawdd y ddarpariaeth addysgol yn sylweddol is na'r hynny sy'n ofynnol.

Ysgolion cynradd

Mae Estyn yn arolygu ysgolion meithrin ac ysgolion cynradd a gynhelir o dan Adran 28 Deddf Arolygu Ysgolion 2005. Ni all unrhyw berson gynnal arolygiad o ysgol yng Nghymru oni bai ei fod ef/hi yn aelod o'r Arolygiaeth neu wedi'i gofrestru fel arolygydd mewn cofrestr a gedwir gan y Prif Arolygydd.

Caiff pob ysgol eu harolygu o fewn cylch chwe blynedd. Dechreuodd y cylch presennol ym mis Medi 2004 a bydd yn dod i ben ym mis Gorffennaf 2010. Mae'r arolygiadau yn ymdrin â phob agwedd ar ddarpariaeth ysgol, ar wahân i addysg enwadol a chynnwys addoli ar y cyd yn yr ysgolion gwirfoddol hynny a nodir yn Adran 50 y Ddeddf. O dan Adran 28 y Ddeddf, swyddogaeth arolygiad yw adrodd ar:

- y safonau addysgol a gyflawnir yn yr ysgol;

- ansawdd yr addysg a ddarperir gan yr ysgol;
- i ba raddau y mae addysg yn bodloni anghenion ystod y disgyblion yn yr ysgol;
- ansawdd yr arweinyddiaeth ysgolion a'r rheolaeth ohonynt, gan gynnwys a reolir yr adnoddau ariannol yn effeithlon ;
- datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol disgyblion; a
- chyfraniad yr ysgol at les disgyblion.

Wrth gynnal yr arolygiadau hyn, mae'n ofynnol i arolygwyr cofrestredig gydymffurfio â Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru a'r Arweiniad ar Arolygu Ysgolion Cynradd.

Ym mhob arolygiad, rhaid i arolygwyr ystyried a yw'r ysgol yn methu neu'n debygol o fethu â rhoi safon dderbyniol o addysg i'w disgyblion ac, yn hynny o beth, bod angen rhoi mesurau arbennig ar waith. Os yw'r tîm yn penderfynu nad oes angen mesurau arbennig ar yr ysgol, yna rhaid iddynt benderfynu a oes angen gwella'n sylweddol arni.

Mae Arolygwyr EM yn gyfrifol am gadarnhau barnau Arolygwyr Cofrestredig bod angen mesurau arbennig ar ysgol gynradd. Maent yn rhoi gwybod i'r Prif Arolygydd a'r Cynulliad am ysgolion yn y categori hwn ac am berfformiad dilynol ysgolion tra byddant yn destun mesurau arbennig, ac am yr ysgolion hynny a chanddynt wendidau difrifol.

Mae Arolygwyr EM yn monitro ansawdd sampl o adroddiadau arolygu ysgolion cynradd a meithrin ynghyd â pherfformiad sampl o Arolygwyr Cofrestredig ac arolygwyr tîm sy'n gweithio ar arolygiadau ysgolion meithrin a chynradd ar ran y Prif Arolygydd.

Ysgolion uwchradd

Mae Estyn yn arolygu ysgolion uwchradd a gynhelir o dan Adran 28 Deddf Arolygu Ysgolion 2005. Mae'r Ddeddf hon yn ei wneud yn ofynnol i'r Prif Arolygydd gadw cofrestr o arolygwyr annibynnol (arolygwyr cofrestredig, tîm a lleyg) y mae hi'n eu hystyried yn addas i gynnal yr arolygiadau hyn. Mae'r Ddeddf yn nodi y dylai'r arolygwyr cofrestredig hyn weithio gyda thimau o arolygwyr (gan gynnwys arolygydd lleyg) sy'n addas ac yn briodol ac sydd wedi cwblhau cwrs hyfforddi a ddarparwyd gan y Prif Arolygydd. O dan y Ddeddf, gall y Prif Arolygydd hefyd gyfarwyddo Arolygwyr Addysg a Hyfforddiant Ei Mawrhydi (AEM) i arolygu ysgolion, lle bo angen.

Caiff pob ysgol eu harolygu o fewn cylch chwe blynedd. Dechreuodd y cylch cyfredol ym mis Medi 2004 a bydd yn dod i ben ym mis Gorffennaf 2010. Mae'r arolygiadau hyn yn ymdrin â phob agwedd ar ddarpariaeth ysgol, ar wahân i addysg enwadol a chynnwys addoli ar y cyd yn yr ysgolion gwirfoddol hynny a nodir yn Adran 50 y Ddeddf. O dan Adran 28 y Ddeddf, swyddogaeth arolygiad yw adrodd ar:

- y safonau addysgol a gyflawnir yn yr ysgol;
- ansawdd yr addysg a ddarperir gan yr ysgol;

- i ba raddau y mae addysg yn bodloni anghenion ystod y disgyblion yn yr ysgol;

- ansawdd yr arweinyddiaeth yn yr ysgol a'r rheolaeth ohoni, gan gynnwys a reolir yr adnoddau ariannol sydd ar gael i'r ysgol yn effeithlon;

- datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol disgyblion yr ysgol; a

- chyfraniad yr ysgol at les disgyblion.

Wrth gynnal yr arolygiadau hyn, mae'n ofynnol i arolygwyr cofrestredig gydymffurfio â'r Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru a'r Arweiniad ar Arolygu Ysgolion Uwchradd.

Gall ysgolion gael un o dri math o arolygiad: arolygiad llawn, arolygiad safonol neu arolygiad byr. Bydd Estyn yn pennu'r math o arolygiad ar sail meini prawf a ddyluniwyd i nodi i ba raddau y ceir risg nad yw'r ysgol yn darparu addysg ansawdd da i'w disgyblion.

Ym mhob arolygiad, rhaid i arolygwyr ystyried a yw'r ysgol yn methu ai peidio neu'n debygol o fethu â rhoi safon dderbyniol o addysg i'w disgyblion ac yn hynny o beth, bod angen rhoi mesurau arbennig ar waith. Os yw'r tîm yn penderfynu nad oes angen mesurau arbennig ar yr ysgol yna rhaid iddynt ystyried a oes angen gwella'n sylweddol arni.

Mae Arolygwyr EM yn gyfrifol am gadarnhau barnau Arolygwyr Cofrestredig bod angen mesurau arbennig ar ysgol uwchradd. Maent yn rhoi gwybod i'r Prif Arolygydd a'r Cynulliad am ysgolion yn y categori hwn ac am berfformiad dilynol ysgolion tra byddant yn destun mesurau arbennig, ac am yr ysgolion hynny a chanddynt wendidau difrifol.

Mae Arolygwyr EM yn monitro ansawdd sampl o adroddiadau arolygu ysgolion uwchradd ynghyd â pherfformiad sampl o Arolygwyr Cofrestredig ac arolygwyr tîm sy'n gweithio ar arolygiadau ysgolion uwchradd ar ran y Prif Arolygydd.

Ysgolion arbennig

Mae Estyn yn arolygu ysgolion arbennig a gynhelir o dan Adran 28 Deddf Arolygu Ysgolion 2005. Mae'r Ddeddf hon yn ei wneud yn ofynnol i'r Prif Arolygydd gadw cofrestr o arolygwyr annibynnol (arolygwyr cofrestredig, tîm a lleyg) y mae hi'n eu hystyried yn addas i gynnal yr arolygiadau hyn. O dan y Ddeddf, gall y prif Arolygydd hefyd gyfarwyddo Arolygwyr Addysg a Hyfforddiant Ei Mawrhydi (AEM) i arolygu ysgolion, lle bo angen.

Caiff pob ysgol eu harolygu o fewn cylch chwe blynedd. Dechreuodd y cylch cyfredol ym mis Medi 2004 a bydd yn dod i ben ym mis Gorffennaf 2010. Mae'r arolygiadau hyn yn ymdrin â phob agwedd ar ddarpariaeth ysgol, ar wahân i addysg enwadol a chynnwys addoli ar y cyd yn yr ysgolion gwirfoddol hynny a nodir yn Adran 50 y Ddeddf. O dan Adran 28 y Ddeddf, swyddogaeth arolygiad yw adrodd ar:

- y safonau addysgol a gyflawnir yn yr ysgol;

- ansawdd yr addysg a ddarperir gan yr ysgol;

- ansawdd yr arweinyddiaeth yn yr ysgol a'r rheolaeth ohoni, gan gynnwys a reolir yr adnoddau ariannol sydd ar gael i'r ysgol yn effeithlon; a

- datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol disgyblion yr ysgol.

Wrth gynnal yr arolygiadau hyn, mae'n ofynnol i arolygwyr cofrestredig gydymffurfio â'r Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru a'r Arweiniad ar Arolygu Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion.

Mae Arolygwyr Addysg a Hyfforddiant EM yn monitro ansawdd arolygiadau Adran 28 ar ran y Prif Arolygydd.

Unedau cyfeirio disgyblion

Sefydlir unedau cyfeirio disgyblion yn ysgolion o dan Adran 19 Deddf Addysg 1996. Yn hynny o beth, fe'u harolygir o dan Adran 28 Deddf Addysg 2005. Mae'r Ddeddf hon yn ei wneud yn ofynnol i'r Prif Arolygydd gadw cofrestr o arolygwyr annibynnol (arolygwyr cofrestredig, tîm a lleyg) y mae hi'n eu hystyried yn addas i gynnal yr arolygiadau hyn. O dan y Ddeddf, gall y prif Arolygydd hefyd gyfarwyddo Arolygwyr Addysg a Hyfforddiant Ei Mawrhydi (AEM) i arolygu ysgolion, lle bo angen.

Caiff pob uned eu harolygu o fewn cylch chwe blynedd. Dechreuodd y cylch cyfredol ym mis Medi 2004 a bydd yn dod i ben ym mis Gorffennaf 2010. Mae'r arolygiadau hyn yn ymdrin â phob agwedd ar ddarpariaeth uned. O dan Adran 24 y Ddeddf, swyddogaeth arolygiad yw adrodd ar:

- y safonau addysgol a gyflawnir yn yr ysgol;
- ansawdd yr addysg a ddarperir gan yr ysgol;
- ansawdd yr arweinyddiaeth yn yr ysgol a'r rheolaeth ohoni, gan gynnwys a reolir yr adnoddau ariannol sydd ar gael i'r ysgol yn effeithlon; a
- datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol disgyblion yr ysgol.

Wrth gynnal yr arolygiadau hyn, mae'n ofynnol i arolygwyr cofrestredig gydymffurfio â'r Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru ac Arweiniad ar Arolygu Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion Estyn.

Mae Arolygwyr Addysg a Hyfforddiant EM yn monitro ansawdd arolygiadau Adran 28 ar ran y Prif Arolygydd.

Ysgolion Annibynnol

Mae Estyn yn arolygu ysgolion annibynnol, gan gynnwys y rheiny sydd wedi'u cymeradwyo i dderbyn disgyblion ag anghenion addysgol arbennig (AAA), o dan Adran 163 Deddf Addysg 2002.

Bydd AEM, ynghyd ag arolygwyr ychwanegol sydd a phrofiad o'r sector, yn arolygu'r ysgolion hyn fel rheol. Fodd bynnag, mae'r Ddeddf yn caniatáu i'r Prif Arolygydd ofyn i arolygydd cofrestredig gynnal arolygiad ar ei rhan.

Caiff pob ysgol eu harolygu o fewn cylch chwe blynedd. Dechreuodd y cylch cyfredol ym mis Medi 2004 a bydd yn dod i ben ym mis Gorffennaf 2010. Mae'r arolygiadau hyn yn ymdrin â phob agwedd ar ddarpariaeth ysgol. O dan Adran 163 y Ddeddf, swyddogaeth arolygiad yw adrodd ar i ba raddau y mae'r ysgol yn bodloni'r safonau ysgolion annibynnol a nodir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru.

Ar ôl ymgynghori â darparwyr addysg annibynnol yng Nghymru, mae'r Prif Arolygydd wedi cytuno y bydd arolygwyr yn cynnal yr arolygiadau hyn yn unol â Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru ac Arweiniad ar Arolygu Ysgolion Annibynnol Estyn.

Addysg bellach

Mae Estyn yn cynnal arolygiadau o sefydliadau addysg bellach sy'n cael eu hariannu gan y Cynulliad Cenedlaethol yn unol â thelerau Deddf Dysgu a Sgiliau 2000. Caiff pob sefydliad eu harolygu o fewn cylch chwe blynedd. Cychwynnodd y cylch yn 2004 a daw i ben yng Ngorffennaf 2010.

Hunanasesu yw'r man cychwyn i bob arolygiad allanol o sefydliadau addysg bellach. Mae timau arolygu yn cynnwys Arolygwyr Ei Mawrhydi (AEM) a/neu arolygwyr ychwanegol. Mae pob tîm arolygu yn cynnwys aseswyr cymheiriaid o sefydliadau eraill. Mae'r sefydliad sy'n cael ei arolygu yn cael ei wahodd i enwebu aelod o'i staff i ymuno â'r tîm arolygu.

Gall sefydliadau addysg bellach gael un o dri math o arolygiad, llawn, safonol neu fyr. Bydd Estyn yn pennu'r math o arolygiad ar sail meini prawf a gynlluniwyd i nodi i ba raddau y mae risg nad yw'r sefydliad yn cynnig addysg o ansawdd da i'w ddysgwyr.

Cyflawnir pob arolygiad yn ôl Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru a'r Arweiniad ar Arolygu Darparwyr Addysg Bellach.

Gwasanaethau cymorth ieuenctid

Mae Adran 123 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000 yn rhoi pŵer i Lywodraeth Cynulliad Cymru gyfarwyddo awdurdodau lleol yng Nghymru i ddarparu gwasanaethau cymorth ieuenctid i bawb rhwng 11 a 25 oed; i sicrhau'r ddarpariaeth gan eraill a chymryd rhan yn narpariaeth gwasanaethau cymorth ieuenctid gydag eraill. Mae'r adran yn mynd ymlaen i ddiffinio "gwasanaethau cymorth ieuenctid".

Nodir y sail statudol ar gyfer arolygu'r gwasanaethau ieuenctid hyn yng Nghymru yn Adrannau 127 a 128 y Ddeddf. Mae Adran 127 yn nodi y dylai Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru gynghori Llywodraeth Cynulliad Cymru ynghylch gwasanaethau cymorth ieuenctid a, phan fydd y Cynulliad yn gwneud cais, arolygu ac adrodd ar ddarpariaeth gwasanaethau o'r fath. Gellir cynnal arolygiadau ar rai o'r gwasanaethau hyn ochr yn ochr ag arolygiadau Gwerth Gorau o awdurdodau addysg lleol.

Bob blwyddyn, mae Estyn yn arolygu sampl o bartneriaethau pobl ifanc ac yn cynnal arolygon o agweddau ar y ddarpariaeth yn ogystal â materion sy'n cael blaenoriaeth o ran polisi. Yn ogystal â'r rhain, mae Estyn yn gwneud gwaith monitro rheolaidd i gynghori Llywodraeth Cynulliad Cymru ynghylch tueddiadau a newidiadau i'r patrwm o ddarparu adnoddau, rheoli a threfnu gwasanaethau lleol. Diben arolygu hefyd yw rhoi gwybodaeth i ddarparwyr am ansawdd y gwasanaethau i'w hannog i adeiladu ar eu cryfderau a chywiro

eu diffygion, hysbysu'r cyhoedd, lledaenu gwybodaeth a rhoi cyhoeddusrwydd i enghreifftiau o arfer dda ledled Cymru.

Cynhelir pob arolygiad yn unol â Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru ac Arweiniad ar Arolygu Gwasanaethau Cymorth Ieuenctid Estyn.

Awdurdodau addysg lleol (AALlau)

Ym mis Ebrill 2006, cyflwynodd Estyn fframwaith arolygu diwygiedig ar gyfer ymgymryd ag arolygiadau Awdurdodau Addysg Lleol o dan Adran 38 Deddf Addysg 1997 ac Adran 51 Deddf Plant 2004. Fel rhan o'r dull hwn, bydd Estyn yn cytuno, gyda'r Cyngor, ar raglen ar gyfer arolygu holl swyddogaethau'r AALl, neu'r rhan fwyaf ohonynt, dros gyfnod o chwe blynedd yn cychwyn ym mis Ebrill 2006. Cyfrifoldeb yr AALl fydd penderfynu ar ffurf gyffredinol ei raglen arolygu ar draws y cylch chwe blynedd ac yna i gytuno ag Estyn ar y rhaglen. Bydd patrwm yr arolygiad yn amrywio yn ôl swyddogaeth(au) yr AALl sy'n cael ei arolygu(eu harolygu) a'r risg sy'n gysylltiedig â'r arolygiad. Mae Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yn cadw'r hawl, lle bo amgylchiadau yn cyfiawnhau hynny, i wneud newidiadau i'r rhaglen arolygu.

Cynhelir arolygiadau AALl gan AEM. Mewn ymateb i Ddeddf Plant 2000, sy'n gofyn bod arolygiaethau'n gweithio'n agosach gyda'i gilydd, gall arolygwyr o Arolygiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (SSIW) ac Arolygiaeth Iechyd Cymru (HIW) ymuno â'r AEM. Gall arolygwyr ychwanegol a awdurdodir o dan baragraff 2 o Atodlen 1 Deddf Arolygu Ysgolion 1996 hefyd ymuno â'r AEM. Gall AEM, o dan Adran 41 Deddf Addysg 1997, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, ofyn i Swyddfa Archwilio Cymru gynorthwyo ag unrhyw arolygiad o dan Adran 38 Deddf Addysg 1997.

Cynhelir pob arolygiad yn unol â Gwasanaethau Addysg Awdurdod Lleol: Fframwaith ar gyfer arolygu o dan Adran 38 Deddf Addysg 1997 ac Adran 51 Deddf Plant 2004 Estyn.

Addysg a hyfforddiant i athrawon

Mae Estyn yn arolygu hyfforddiant cychwynnol i athrawon o dan delerau Deddf Addysgu ac Addysg Uwch 1998. O dan Adran 20 (1), gall y Prif Arolygydd arolygu ac adrodd ar unrhyw hyfforddiant cychwynnol neu hyfforddiant mewn swydd i athrawon a ddarperir gan sefydliad perthnasol yng Nghymru. Rydym yn arolygu hyfforddiant sy'n arwain at ddyfarnu Statws Athro Cymwys, gan gynnwys yr hyn a ddarperir gan sefydliadau addysg uwch ar y cyd â'u hysgolion partner. Mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru yn achredu sefydliadau hyfforddiant cychwynnol i athrawon ar sail tystiolaeth ein harolygiadau. Ar hyn o bryd, rydym yn arolygu sefydliadau hyfforddiant cychwynnol i athrawon a'u hysgolion partner fel rhan o gylch pum mlynedd.

Mae timau arolygu yn cynnwys Arolygwyr Ei Mawrhydi ac arolygwyr ychwanegol hyfforddedig, sy'n hyfforddwyr athrawon profiadol. Rydym yn adrodd ar safon addysgu'r hyfforddeion, ar ansawdd yr hyfforddiant ac ar reoli. Safon addysgu'r hyfforddeion yw'r llinyn mesur allweddol o ran ansawdd yr hyfforddiant ac effeithiolrwydd yr arweinyddiaeth a'r rheolaeth. Seilir meini prawf yr arolygiadau ar y gofynion statudol manwl ar gyfer hyfforddiant cychwynnol i athrawon, a nodir yng Nghylchlythyr y Swyddfa Gymreig 13/98. Bydd y cylchlythyr hwn yn cael ei newid am un sy'n gosod y safonau newydd ar gyfer statws athro cymwysedig ym mis Medi 2007.

Darparwyr dysgu yn y gwaith

Mae Estyn yn cynnal arolygiadau o ddarparwyr dysgu yn y gwaith a ariennir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru trwy'r Adran Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau. Rydym yn cynnal y rhain o dan adran 75 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000. Mae tua 120 o ddarparwyr dysgu yn y gwaith yng Nghymru. Dechreuodd y cylch arolygu chwe blynedd cyfredol ym mis Medi 2004 a bydd yn dod i ben yn 2010.

Rydym yn arolygu darpariaeth gan ddefnyddio Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Mae tri math o arolygiad ar gyfer darparwyr dysgu yn y gwaith: llawn, safonol a byr. Bydd Estyn yn pennu'r math o arolygiad ar sail meini prawf sydd wedi'u cynllunio i nodi'r graddau y mae risg nad yw'r darparwr efallai yn darparu hyfforddiant o ansawdd da ar gyfer ei ddysgwyr.

Ym mhob arolygiad, rydym yn dyfarnu graddau am saith cwestiwn allweddol y Fframwaith Arolygu Cyffredin gan ddefnyddio graddfa pum pwynt i grynhoi barnau arolygu. Rydym yn gwahodd pob darparwr i enwebu aelod o staff i weithio gyda'r tîm arolygu. Lle mae gan ddarparwr dysgu yn y gwaith ddarpariaeth hyfforddiant yng Nghymru a Lloegr, rydym yn gweithio mewn partneriaeth ag Ofsted a chyhoeddir yr adroddiad ar ein gwefan ac ar wefan Ofsted.

Cwmnïau Gyrfa Cymru

Mae Estyn yn arolygu cwmnïau Gyrfaoedd Cymru dan adrannau 55 - 57 Deddf Addysg 2005. O fis Ebrill 2007, bydd yr adroddiadau'n cael eu cyhoeddi ar wefan Estyn, hyd hynny, cânt eu cyhoeddi gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru. O dan y trefniadau presennol, mae Estyn yn arolygu pob cwmni Gyrfa Cymru yn ystod cylch chwe blynedd, a gall gynnal arolygiadau thematig ar gais Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Wrth arolygu cwmni gyrfaoedd, gwahoddwn y cwmni i enwebu aelod o'i staff i ymuno â'r tîm arolygu. Yn yr adroddiad arolygu, dyfarnwn raddau ar raddfa o 1-5, ar sail y cydbwysedd rhwng nodweddion da'r ddarpariaeth a'i diffygion.

Cynhelir pob arolygiad yn unol â Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru ac Arweiniad ar Arolygu Cwmnïau Gyrfaoedd Estyn.

Y Ganolfan Byd Gwaith

Mae Estyn yn arolygu agweddau ar y Ganolfan Byd Gwaith o dan drefniant â'r adran noddi, sef y Ganolfan Byd Gwaith (Cymru). Rydym yn arolygu darparwyr unigol ac yn cynnal arolygon thematig fel y cytunwyd â'r Ganolfan Byd Gwaith. Mae llawer o gontractwyr Rhaglen y Ganolfan Byd Gwaith hefyd yn cynnig hyfforddiant a/neu addysg bellach. Yn yr achosion hyn, rydym yn arolygu Rhaglen y Ganolfan Byd Gwaith pan fyddwn yn arolygu'r addysg neu'r hyfforddiant a ddarperir gan y contractwr.

Rydym yn arolygu darpariaeth gan ddefnyddio Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Ym mhob arolygiad, rydym yn dyfarnu graddau ar gyfer saith cwestiwn allweddol y Fframwaith Arolygu Cyffredin ac yn defnyddio graddfa pum pwynt i grynhoi barnau arolygu. Ar ddiwedd yr arolygiad, rydym yn cyflwyno ein hadroddiadau arolygu i'r Ganolfan Byd Gwaith.

Dysgu Oedolion yn y Gymuned

Diffinnir dysgu oedolion yn y gymuned yn ddarpariaeth addysgol i oedolion gan awdurdodau lleol, sefydliadau gwirfoddol, gan gynnwys Cymdeithasau Addysg y Gweithwyr ac YMCA, colegau addysg bellach a sefydliadau addysg uwch; ac a ariennir gan yr awdurdod lleol a/neu'r Cynulliad Cenedlaethol.

Mae Estyn yn arolygu dysgu oedolion yn y gymuned o dan ei ddyletswyddau statudol, a nodir yn Adran 77 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000. Mae'r arolygiadau ardal yn cymryd i ystyriaeth y rhwydwaith cynyddol o sefydliadau sy'n darparu dysgu oedolion yn y gymuned sydd ar gael i ddysgwyr mewn ardal teithio i ddysgu, yn y rhan fwyaf o achosion, awdurdod lleol unigol neu ardal CCAH. Cychwynnodd y cylch arolygu presennol yn 2004 a daw i ben ym mis Gorffennaf 2010.

Arolygiadau ardal

Cynhelir arolygiadau ardal yn unol ag adran 83 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000 (y Ddeddf), fel y'i diwygiwyd gan Adran 178 Deddf Addysg 2002 a Gorchymyn Cyngor Cenedlaethol Cymru dros Addysg a Hyfforddiant (Trosglwyddo Swyddogaethau i Gynulliad Cenedlaethol Cymru a Diddymu'r Cyngor) 2005. Mae hefyd yn datgan bod rhaid i'r Prif Arolygydd, os gofynnir iddo wneud hynny gan Lywodraeth Cynulliad Cymru, arolygu:

(a) ansawdd ac argaeledd disgrifiad penodol o addysg a hyfforddiant, mewn ardal benodol yng Nghymru, ar gyfer personau sy'n 15[1] oed neu'n hŷn;

(b) y safonau a gyflawnir gan y rheiny sy'n cael yr addysg neu'r hyfforddiant hwnnw; ac

(c) a yw'r adnoddau ariannol sydd ar gael i'r rheiny sy'n darparu'r addysg neu'r hyfforddiant hwnnw'n cael eu rheoli'n effeithiol ac mewn modd sy'n cynnig gwerth am arian.

Gall y Prif Arolygydd yng Nghymru gynnal arolygiad o'r fath, heb ofyn iddo wneud.

Gall unrhyw addysg neu hyfforddiant a ddaw o fewn cylch gwaith y Prif Arolygydd yng Nghymru fod yn destun arolygiad ardal.

Cynhelir pob arolygiad yn unol â Fframwaith Arolygu Cyffredin ar gyfer Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru Estyn, a ategir gan yr arweiniad perthnasol sy'n ymwneud â'r sectorau sy'n cael eu harolygu ac unrhyw arweiniad penodol ychwanegol fel y bo'n briodol. Yn ôl y gofyn, ategir hyn i gymryd y materion arbennig sy'n ymwneud â'r arolygiad i ystyriaeth.

Bydd arolygwyr yn arfarnu pa mor effeithiol y mae'r strategaeth leol ar gyfer addysg a hyfforddiant o ran codi lefelau cyflawniad, sicrhau llwyddiant i ddysgwyr a chynyddu cyfranogiad gan ddysgwyr.

[1] Mae Adran 83 (11) yn darparu bod 'personau sy'n 15 oed' yn cynnwys personau y darperir addysg iddynt mewn ysgol a fydd yn cyrraedd yr oedran hwnnw yn y flwyddyn ysgol bresennol.

Gweithio gydag eraill

Mae Estyn yn gweithio'n agos gydag arolygiaethau eraill i arolygu addysg a hyfforddiant. Mae ein partneriaid yn y gwaith hwn yn cynnwys:

- Arolygiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru;
- OFSTED;
- Arolygiaeth Gwasanaeth Prawf EM;
- Arolygiaeth Carchardai EM;
- Swyddfa Archwilio Cymru;
- Y Comisiwn Archwilio;
- Arolygiaeth Safonau Gofal;
- Arolygiaeth Cwnstabliaeth EM; a'r
- Comisiwn Gofal Iechyd.

Mae ystod yr arolygiaethau dan sylw yn golygu bod timau arolygu'n elwa ar amrywiaeth o arbenigedd.

Atodiad B

Swyddogaethau statudol, polisïau ac arferion Estyn

Swyddogaethau a dyletswyddau statudol a'u Deddfau perthnasol	Polisïau ac arferion (presennol ac arfaethedig)
Rheolir arolygiadau addysg feithrin na chynhelir gan ddarparwyr a gynhwysir yng Nghynlluniau Datblygu Blynyddoedd Cynnar a Gofal Plant awdurdodau lleol gan Ddeddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998 ac atodlen 7 Deddf Addysg 2005	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Estyn ar gyfer Arolygu Darpariaeth Addysgol i Blant Cyn Oed Ysgol Gorfodol Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu ysgolion meithrin na chynhelir
Arolygu ysgolion meithrin ac ysgolion cynradd a gynhelir o dan Adran 28 Deddf Arolygu Ysgolion 2005	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu ysgolion cynradd
Arolygu ysgolion uwchradd a gynhelir o dan Adran 28 Deddf Arolygu Ysgolion 2005	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu ysgolion uwchradd a gynhelir
Arolygu ysgolion arbennig a gynhelir o dan Adran 28 Deddf Arolygu Ysgolion 2005	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion
Arolygu unedau cyfeirio disgyblion o dan Adran 28 Deddf Addysg 2005	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion
Arolygu ysgolion annibynnol o dan Adran 163 Deddf Addysg 2002	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu Ysgolion Annibynnol
Monitro ymweliadau ag ysgolion annibynnol ac ysgolion arbennig annibynnol sydd heb eu cynnwys uchod	Ymweld i fonitro ansawdd y ddarpariaeth

Swyddogaethau a dyletswyddau statudol a'u Deddfau perthnasol	Polisïau ac arferion (presennol ac arfaethedig)
Cynghori Llywodraeth Cynulliad Cymru ar ddarpariaeth y gwasanaethau cymorth ieuenctid ac arolygu ac adrodd ar y gwasanaethau hynny ar gais Llywodraeth Cynulliad Cymru o dan Adrannau 127 ac 128 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000. Ar hyn o bryd, darperir y gwasanaethau cymorth ieuenctid gan Bartneriaethau Pobl Ifanc yn unol â Chyfarwyddyd ac Arweiniad a roddir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru.	Arolygu Partneriaethau Pobl Ifanc gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Cyngor i Lywodraeth Cynulliad Cymru ar y ddarpariaeth Cyngor i ddarparwyr Monitro ansawdd arolygiadau Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar Arolygu gwasanaethau cymorth ieuenctid
Arolygu awdurdodau addysg lleol o dan Adran 38 Deddf Addysg 1997 ac Adran 51 Deddf Plant 2004 Cyfrannu at Raglen Cymru ar gyfer Gwella	Arolygu AALlau Gweithio gydag arolygiaethau a rheoleiddwyr eraill Monitro ansawdd arolygiadau
Arolygu hyfforddiant cychwynnol i athrawon o dan delerau Deddf Addysgu ac Addysg Uwch 1998	Arolygu darparwyr ar sail gofynion statudol a nodir yng Nghylchlythyr 13/98 y Swyddfa Gymreig a chan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ac arolygu ar Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon Monitro ansawdd arolygiadau
Arolygu darparwyr dysgu yn y gwaith, addysg bellach a dysgu oedolion yn y gymuned a ariennir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru trwy'r Adran Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau o dan adran 75 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000.	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Cyhoeddi llawlyfr arweiniad i arolygwyr ar ei gymhwyso ym mhob un o'r meysydd gwaith hyn. Monitro ansawdd arolygiadau
Arolygu cwmnïau Gyrfa Cymru ar ran Llywodraeth Cynulliad Cymru o dan adrannau 55 – 57 Deddf Addysg 2005	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Cyhoeddi llawlyfr arweiniad ar arolygu cwmnïau Gyrfa Monitro ansawdd arolygiadau
Arolygu agweddau ar y Ganolfan Byd Gwaith o dan drefniant gyda'r adran noddi, Y Ganolfan Byd Gwaith (Cymru)	Arolygu darparwyr gan ddefnyddio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin Cyhoeddi llawlyfr arweiniad i arolygwyr ei ddefnyddio yn y maes gwaith hwn. Monitro ansawdd arolygiadau
Hyfforddi Arolygwyr	Hyfforddi aseswyr cymheiriaid, arolygwyr ychwanegol, arolygwyr cofrestredig, aseswyr cyswllt, arolygwyr lleyg ac arolygwyr tîm.

Swyddogaethau a dyletswyddau statudol a'u Deddfau perthnasol	Polisïau ac arferion (presennol ac arfaethedig)
Cylch gwaith blynyddol gan Lywodraeth Cynulliad Cymru	Cyngor i Lywodraeth Cynulliad Cymru mewn unrhyw flwyddyn benodol
Cylch gwaith parhaus i roi cyngor ar geisiadau am ganiatâd adran 374 am leoli disgyblion unigol gyda datganiadau mewn ysgolion annibynnol nad oes ganddynt gymeradwyaeth AAA	Cyngor i Lywodraeth Cynulliad Cymru
Cynhyrchu papurau a chyflwyniadau i bwyllgorau yn ystod y flwyddyn ar gais ACau	Cynhyrchu papurau yn ystod y flwyddyn Cyflwyniadau i bwyllgorau
Cyflawni busnes	Memoranda dealltwriaeth
Materion cyflogaeth	Gweithdrefn arfarnu staff Gweithdrefn gwyno Gweithdrefn ddisgyblu Polisi chwythu'r chwiban Gweithdrefn sefydlu Polisi gweithio hyblyg Polisi cyfle cyfartal Polisi iechyd a diogelwch Polisi prawf Gweithdrefnau recriwtio a dethol Strategaeth hyfforddi a datblygu System rheoli perfformiad mewnol Polisi iechyd galwedigaethol Polisi rheoli absenoldeb Contract cyflogaeth Polisi ymddeol Polisi Rhyngrwyd Polisi e-bost Polisi tâl Polisi Teithio a Chynhaliaeth

Swyddogaethau a dyletswyddau statudol a'u Deddfau perthnasol	Polisïau ac arferion (presennol ac arfaethedig)
Materion corfforaethol	Strategaeth TGCh Strategaeth gyfathrebu Gweithdrefn adborth a chwynion Adroddiad blynyddol y Prif Arolygydd Cynllun Corfforaethol Adroddiad blynyddol y bwrdd Gweithdrefn gaffael Gweithdrefnau ariannol Gwasanaethau adeiladau Polisi datblygiad cynaliadwy Polisi amgylcheddol Strategaeth archwilio Polisi ac amserlen cadw cofnodion Cynllun cyhoeddi Polisi SCT (pobl nad ydynt yn gweithio i Estyn) Polisi diogelu data a rhyddid gwybodaeth Cynllun Iaith Gymraeg Polisi diogelu plant Polisi oedolion diamddiffyn Polisi cyfieithu

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN UN: Ebrill 2007 – Mawrth 2008					
Cyf.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
1.01	Asesu cylch gwaith 2007-08 Llywodraeth Cynulliad Cymru am ei berthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol a sicrhau bod cydraddoldeb rhyw yn cael ei ystyried yn y gwaith/cyngor.	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Ebrill 2007	Gwaith cylch gwaith perthnasol wedi'i nodi ac ymgynghori â Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Estyn cyn cyflwyno gwaith	
1.02	Trefnu rhaglen hyfforddiant ar ddeddfwriaeth ac ymwybyddiaeth amrywiaeth ar gyfer staff yn 2007	Tîm Adnoddau Dynol	Erbyn 30 Ebrill 2007	Hyfforddiant yn cael ei ddarparu i'r holl staff. Ymwybyddiaeth well o gydraddoldeb ac amrywiaeth yn Estyn	
1.03	Adolygiad rhagarweiniol o swyddogaethau, polisïau ac arferion Estyn i asesu eu perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol ac i flaenoriaethu ar gyfer gweithredu	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mai 2007 (ar ôl ymgynghori)	Adolygiad rhagarweiniol wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
1.04	Sefydlu system monitro cydraddoldeb ar gyfer staff (i gynnwys rhyw)	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2007	System monitro cydraddoldeb, sy'n cynnwys rhyw, wedi'i gweithredu. Gwell system o gasglu data i alluogi Estyn i adrodd ar gynnydd a nodi meysydd i'w gwella	
1.05	Cynnwys cynnydd y cynllun cydraddoldeb rhyw yn adroddiad blynyddol y bwrdd	Tîm Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2007	Cynnydd y cynllun cydraddoldeb rhyw wedi'i gynnwys yn adroddiad blynyddol y bwrdd	
1.06	Ystyried y modd y gellir casglu gwybodaeth yn ymwneud â materion cydraddoldeb rhyw mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i'w chynnwys mewn adroddiadau Blynyddol PAEM yn y dyfodol	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Erbyn 31 Awst 2007	Cynlluniau i gasglu gwybodaeth am y rhywiau i gyfrannu at adroddiad blynyddol PAEM wedi'u cwblhau	
1.07	Adolygu ac asesu effaith fframweithiau cyfredol a drafft ar gyfer arolygu, arweiniad arolygu, llawlyfrau a dogfennaeth fel y mae'n cyfeirio at ddyletswyddau cyffredinol ac yn nodi perchnogion tasgau	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Awst 2007	Adolygiad wedi'i gwblhau a chamau wedi'u cofnodi	
1.08	Datblygu amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith cyflogaeth a materion corfforaethol fel y maent yn cyfeirio at y dyletswyddau cyffredinol ac yn nodi perchnogion tasgau	Adnoddau Dynol, Cangen Gwasanaethau Corfforaethol a'r Gangen Polisïau, Cyllid a Chyfleusterau	Awst 2007	Amserlen ar gyfer adolygu wedi'i chwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN UN: Ebrill 2007 – Mawrth 2008					
Cyf.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
1.09	Prosiect Ymgynghori Estyn 2010 - Ymgynghori â sampl eang o randdeiliaid i gynorthwyo'r broses o adolygu'r ffordd y mae Estyn yn arolygu addysg a hyfforddiant yng Nghymru o 2010	Tîm Rheoli Prosiect Ymgynghoriad Estyn 2010	Awst 2007	Ymgynghoriad wedi'i gwblhau a thystiolaeth wedi'i defnyddio i lywio adolygiad	
1.10	Cynnal adolygiad graddio	Pennaeth Cangen: Adnoddau Dynol	Erbyn 1 Awst 2007	Adolygiad graddio wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
1.11	Cynnal archwiliad cydraddoldeb o flaen y cylch nesaf o gyd-drafodaethau cyflog am y cyfnod yn cychwyn 1 Awst 2007	Pennaeth Cangen: Adnoddau Dynol	Erbyn 1 Awst 2007	Adolygiad cyflog cyfartal wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
1.12	Cynnal arolwg monitro cydraddoldeb 2007/08 ar gyfer staff a chyhoeddi canlyniadau yn ddienw	Tîm Adnoddau Dynol	Cwblhau Arolwg erbyn 30 Medi 2007. Cyhoeddi canlyniadau yn ystadegau monitro 2007/08	Arolwg monitro cydraddoldeb wedi'i gwblhau	
1.13	Adolygu cynrychiolaeth y rhywiau ar fforymau arolygu/ymgynghori Estyn.	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Medi 2007	Adolygiad wedi'i gynnal a chamau wedi'u cymryd (lle bo modd) i unioni unrhyw anghydbwysedd rhwng y rhywiau	
1.14	Adolygu hyfforddiant aseswyr cymheiriaid, arolygwyr ychwanegol, arolygwyr cofrestredig, aseswyr cyswllt, arolygwyr lleyg ac arolygwyr tîm, mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Tachwedd 2007	Adolygiad wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
1.15	Datblygu arweiniad ar asesu effaith ar gyfer llunwyr polisi a'r rheini sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaethau a darparu hyfforddiant i ddefnyddio'r arweiniad ar gyfer staff priodol	Tîm Adnoddau Dynol	Tachwedd 2007	Arweiniad ar gael i lunwyr polisi a'r rheini sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaethau. Llunwyr polisi a'r rheini sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaethau yn gallu cynnal asesiadau effaith effeithiol	

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN UN: Ebrill 2007 – Mawrth 2008					
Cyf.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
1.16	Ystyried monitro cydraddoldeb: mewn arolygon rhanddeiliaid yn y dyfodol; wrth adolygu cwynion; ac arolygwyr ychwanegol, cofrestredig a thîm.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Tachwedd 2007	Gallu i nodi unrhyw feysydd nad oes digon o gynrychiolaeth ohonynt wrth gyflwyno ein gwasanaethau, sicrhau ein bod yn ymgysylltu â thrawstoriad o randdeiliaid a monitro amrywiaeth yr arolygwyr yr ydym yn contractio â nhw.	
1.17	Cynnwys cynnydd y cynllun cydraddoldeb rhyw fel mae'n ymwneud â staff yn y Cynllun Corfforaethol	Tîm Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2008	Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw wedi'i gynnwys yn y Cynllun Corfforaethol	
1.18	Adolygu rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006 ac ystyried a yw'n briodol cyfuno Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw Estyn yn un Cynllun Cydraddoldeb	Adnoddau Dynol	Erbyn Mawrth 2008	Penderfyniad wedi'i wneud i greu Cynllun Cydraddoldeb unigol neu i barhau â thri chynllun ar wahân	
1.19	Adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw yn erbyn y Dyletswyddau Penodol sydd wedi'u gweithredu ar gyfer Cymru gan Lywodraeth Cynulliad Cymru	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Erbyn Mawrth 2008 (os yw'r dyletswyddau wedi'u gweithredu erbyn y dyddiad hwn)	Y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw yn cydymffurfio â gofynion y Dyletswyddau Penodol yng Nghymru	
1.20	Asesu effaith swyddogaethau, polisïau ac arferion yn unol ag amserlen (1.08) a gweithredu argymhellion o adroddiadau asesu effaith	Perchennog y dasg wedi'i nodi yn yr amserlen	Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Asesu effaith yr holl swyddogaethau newydd ac arfaethedig, polisïau ac arferion am gydraddoldeb rhyw, a chadw at y gofynion cyfreithiol. Sicrhau nad yw gweithdrefnau'n cael effaith niweidiol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid	
1.21	Adolygu Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw bob chwarter er mwyn monitro ac adrodd ar gynnydd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Bob chwarter o Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Sicrhau bod camau gweithredu'n parhau a'u bod yn cael eu cwblhau i derfynau amser, a diweddaru'r Cynllun Gweithredu	
1.22	Cynhyrchu adroddiad blynyddol ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Dechrau ar 31 Mawrth 2008 i'w gyhoeddi ym Mai 2008	Adroddiad blynyddol yn cael ei gyhoeddi ar gynnydd tuag at gyfle cyfartal ar gyfer dynion a merched	

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN DAU: Ebrill 2008 – Mawrth 2009					
Cyf.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
2.01	Asesu cylch gwaith 2008-09 Llywodraeth Cynulliad Cymru am ei berthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol a sicrhau bod cydraddoldeb rhyw yn cael ei ystyried yn y gwaith/cyngor.	Cyfarwyddiaeth -au Arolygu	Ebrill 2008	Gwaith cylch gwaith perthnasol wedi'i nodi ac ymgynghori â Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Estyn cyn cyflwyno gwaith	
2.02	Adolygu'r amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith cyflogaeth a materion corfforaethol fel y maent yn cyfeirio at y dyletswyddau cyffredinol ac adolygu perchnogion tasgau	Adnoddau Dynol, Cangen Gwasanaethau Corfforaethol a'r Gangen Polisïau, Cyllid a Chyfleusterau	Ebrill 2008	Adolygiad o'r amserlen wedi'i gwblhau, a diweddaru'r amserlen os yw hynny'n gymwys, a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
2.03	Cyhoeddi canlyniadau'r arolwg monitro cydraddoldeb 2007/08 ar gyfer staff yn ddienw	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2008	Cyhoeddwyd canlyniadau'r arolwg monitro cydraddoldeb	
2.04	Cynnwys cynnydd y cynllun cydraddoldeb rhyw yn adroddiad blynyddol y bwrdd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Erbyn 31 Gorffennaf 2008	Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw wedi'i gynnwys yn adroddiad blynyddol y bwrdd	
2.05	Cynnwys materion cydraddoldeb rhyw mewn addysg a hyfforddiant yn Adroddiad Blynyddol PAEM 2007-08	Cyfarwyddiaeth -au Arolygu	Erbyn 31 Awst 2008	Materion cydraddoldeb rhyw mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru wedi'u hamlygu yn Adroddiad Blynyddol PAEM	
2.06	Adolygu canlyniadau'r arolwg monitro cydraddoldeb 2007/08 ar gyfer staff, recriwtio a hyfforddi, a nodi cryfderau a meysydd i'w gwella	Adnoddau Dynol	Erbyn 30 Medi 2008	Adolygiad wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
2.07	Adolygu asesu a sgorio swyddogaethau, polisïau ac arferion sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Hydref 2008	Adolygiad wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
2.08	Cynnal arolwg monitro cydraddoldeb 2008/09 ar gyfer staff	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2009	Cwblhawyd arolwg monitro cydraddoldeb	
2.09	Cynnwys cynnydd y cynllun cydraddoldeb rhyw fel mae'n ymwneud â staff yn y Cynllun Corfforaethol	Tîm Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2009	Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw wedi'i gynnwys yn y Cynllun Corfforaethol	

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN DAU: Ebrill 2008 – Mawrth 2009					
Cyf.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
2.10	Prosiect Estyn 2010 – sicrhau bod gofynion y CCRh yn cael eu hystyried wrth gynllunio system arolygu newydd	Cyfarwyddiaeth -au Arolygu	Parhaus	Mae'r system arolygu newydd yn ymgorffori gofynion y CCRh	
2.11	Asesu effaith swyddogaethau, polisïau ac arferion cyfredol a newydd yn unol ag amserlen (2.02) a gweithredu argymhellion o adroddiadau asesu effaith	Perchennog y dasg wedi'i nodi yn yr amserlen	Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Asesu effaith yr holl swyddogaethau, polisïau ac arferion am gydraddoldeb rhyw, a chadw at ofynion y ddeddfwriaeth. Sicrhau nad yw gweithdrefnau'n cael effaith niweidiol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid	
2.12	Gweithredu argymhellion o adroddiadau asesu effaith	Perchennog y dasg wedi'i nodi yn yr amserlen	Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Sicrhau nad yw gweithdrefnau'n cael effaith niweidiol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid	
2.13	Adolygu Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw bob chwarter er mwyn monitro ac adrodd ar gynnydd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Bob chwarter o Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Sicrhau bod camau gweithredu'n parhau a'u bod yn cael eu cwblhau i derfynau amser, a diweddaru'r Cynllun Gweithredu	
2.14	Cynhyrchu adroddiad blynyddol ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Dechrau ar 31 Mawrth 2009 i'w gyhoeddi ym Mai 2009	Adroddiad blynyddol yn cael ei gyhoeddi ar gynnydd tuag at gyfle cyfartal ar gyfer dynion a merched	

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN TRI: Ebrill 2009 – Mawrth 2010					
Ref.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
3.01	Asesu cylch gwaith 2009-10 Llywodraeth Cynulliad Cymru am ei berthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol a sicrhau bod cydraddoldeb rhyw yn cael ei ystyried yn y gwaith/cyngor.	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Ebrill 2009	Gwaith cylch gwaith perthnasol wedi'i nodi ac ymgynghori â Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Estyn cyn cyflwyno gwaith	
3.02	Adolygu ac asesu effaith y system arolygu newydd i sicrhau fframweithiau cyfredol a fframweithiau drafft ar gyfer arolygu, arweiniad arolygu, llawlyfrau a dogfennaeth fel y mae'n cyfeirio at ddyletswyddau cyffredinol ac adolygu perchnogion tasgau	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Ebrill 2009	Adolygiad o'r system newydd wedi'i gwblhau ac amserlen wedi'i diweddaru os yw'n berthnasol a chamau wedi'u cofnodi	
3.03	Adolygu'r amserlen ar gyfer adolygu ac asesu effaith cyflogaeth a materion corfforaethol fel y maent yn cyfeirio at y dyletswyddau cyffredinol a phenodol ac adolygu perchnogion tasgau	Adnoddau Dynol, Cangen Gwasanaethau Corfforaethol a'r Gangen Polisïau, Cyllid a Chyfleusterau	Ebrill 2009	Adolygiad o'r amserlen wedi'i gwblhau, a diweddaru'r amserlen os yw hynny'n gymwys, a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
3.04	Cyhoeddi canlyniadau arolwg monitro cydraddoldeb 2008/09 ar gyfer staff yn ddienw	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Gorffennaf 2009	Cyhoeddwyd canlyniadau'r arolwg monitro cydraddoldeb	
3.05	Cynnwys cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw yn adroddiad blynyddol y bwrdd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Erbyn 31 Gorffennaf 2009	Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw wedi'i gynnwys yn adroddiad blynyddol y bwrdd	
3.06	Cynnwys materion cydraddoldeb rhyw mewn addysg a hyfforddiant yn Adroddiad Blynyddol PAEM 2008-09	Cyfarwyddiaethau Arolygu	Erbyn 31 Awst 2009	Materion cydraddoldeb rhyw mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru wedi'u hamlygu yn Adroddiad Blynyddol PAEM	
3.07	Adolygu canlyniadau'r arolwg monitro cydraddoldeb 2008/09 ar gyfer staff, recriwtio a hyfforddi, a nodi cryfderau a meysydd i'w gwella	Adnoddau Dynol	Erbyn 30 Medi 2009	Adolygiad wedi'i gwblhau a chofnodion wedi'u gwneud o'r camau gweithredu	
3.08	Cynnal arolwg monitro cydraddoldeb 2009/10 ar gyfer staff, recriwtio a hyfforddi a cheisio nodi cryfderau a meysydd i'w gwella	Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2010	Cwblhawyd yr arolwg monitro cydraddoldeb	
3.09	Cynnwys cynnydd y cynllun cydraddoldeb rhyw fel mae'n ymwneud â staff yn y Cynllun Corfforaethol	Tîm Adnoddau Dynol	Erbyn 31 Mawrth 2010	Cynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw wedi'i gynnwys yn y Cynllun Corfforaethol	

Atodiad C

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw: 30 Ebrill 2007 – 31 Mawrth 2010

BLWYDDYN TRI: Ebrill 2009 – Mawrth 2010					
Ref.	**Cam gweithredu**	**Cyfrifoldeb**	**Graddfa amser**	**Meini Prawf Llwyddiant**	**Cynnydd**
3.10	Asesu effaith swyddogaethau, polisïau ac arferion yn unol ag amserlen (3.03) a gweithredu argymhellion o adroddiadau asesu effaith	Perchennog y dasg wedi'i nodi yn yr amserlen	Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Asesu effaith yr holl swyddogaethau newydd ac arfaethedig, polisïau ac arferion am gydraddoldeb rhyw, a chadw at ofynion cyfreithiol. Sicrhau nad yw gweithdrefnau'n cael effaith niweidiol ar ein cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid	
3.11	Adolygu Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw bob chwarter i fonitro ac adrodd ar gynnydd	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Bob chwarter o Ebrill 2007 i Fawrth 2010	Sicrhau bod camau gweithredu'n parhau a'u bod yn cael eu cwblhau i derfynau amser, a diweddaru'r Cynllun Gweithredu	
3.12	Adolygiad ffurfiol o'r Cynllun Cydraddoldeb Rhyw	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Erbyn 31 Mawrth 2010	Adolygiad ffurfiol o'r cynllun wedi'i gwblhau mewn ymgynghoriad â staff, a rhanddeiliaid. Cynllun newydd a blaenoriaethau wedi'u pennu ar gyfer y tair blynedd nesaf.	

Atodiad CH

Asesiad swyddogaethau, polisïau ac arferion am eu perthnasedd i'r ddyletswydd gyffredinol

Mae'r Ddyletswydd Gyffredinol ar Gydraddoldeb Rhyw yn gofyn i Estyn roi ystyriaeth briodol i'r angen i:

1. dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon; a
2. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

Mae rhoi ystyriaeth ddyledus yn golygu y dylai'r pwys a roddir i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw yn gymesur â pha mor berthnasol ydyw i swyddogaeth benodol.

Yn dilyn ymgynghori â staff, contractwyr a grwpiau sy'n cynrychioli dynion a merched, mae graddau'r perthnasedd ar gyfer pob un o swyddogaethau, polisïau neu arferion Estyn i'r Ddyletswydd Gyffredinol wedi cael y sgorau canlynol:

0 = Ddim yn berthnasol - Blaenoriaeth isel
1 = Ychydig bach o berthnasedd (1 agwedd) – Blaenoriaeth isel
2 = Rhywfaint o berthnasedd (1 neu 2 agwedd) – Blaenoriaeth gymedrol
3 = Perthnasol iawn (2 agwedd) – Blaenoriaeth uchel

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 gamau 1.08 ym Mlwyddyn Gyntaf ein cynllun gweithredu.

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau, polisïau ac arferion			
	Agweddau perthnasol ar y Ddyletswydd Gyffredinol (e.e. 1, 2) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod am y codau	**A oes tystiolaeth i awgrymu yr effeithir yn wahanol ar ddynion a menywod yn y maes hwn?** Oes / Nac oes (rhowch resymau os yn gymwys)	**Graddfa perthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol:** 0. Dim 1. Ychydig 2. Rhywfaint 3. Llawer	**Blaenoriaeth:** Uchel Canolig Isel
Arolygu				
Ysgolion (pob ysgol)	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Gwasanaethau cymorth ieuenctid	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Awdurdodau addysg lleol	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Hyfforddiant cychwynnol i athrawon	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Dysgu yn y gwaith	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Addysg bellach	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Dysgu oedolion yn y gymuned	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Gyrfaoedd	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Y Ganolfan Byd Gwaith	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Hyfforddi arolygwyr	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Cyngor i Lywodraeth Cynulliad Cymru	1, 2	DS Byddai'n dibynnu ar natur y cyngor y gofynnwyd amdano	3	UCHEL
Memoranda dealltwriaeth	1, 2	Nac oes	1	CANOLIG
Materion Cyflogaeth				
System rheoli perfformiad mewnol	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Gweithdrefn gwyno	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Gweithdrefn ddisgyblu	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Polisi chwythu'r chwiban	1	Nac oes	1	CANOLIG
Gweithdrefn sefydlu	1, 2	Nac oes	1	CANOLIG

Swyddogaeth, polisi neu arfer	**Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau, polisïau ac arferion**			
	Agweddau perthnasol ar y Ddyletswydd Gyffredinol (e.e. 1, 2) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod am y codau	**A oes tystiolaeth i awgrymu yr effeithir yn wahanol ar ddynion a menywod yn y maes hwn?** Oes / Nac oes (rhowch resymau os yn gymwys)	**Graddfa perthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol:** 0. Dim 1. Ychydig 2. Rhywfaint 3. Llawer	**Blaenoriaeth:** Uchel Canolig Isel
Polisi gweithio hyblyg	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Polisi cyfle cyfartal	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Polisi iechyd a diogelwch	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi prawf	Dim	Nac oes	0	ISEL
Gweithdrefnau recriwtio a dethol	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Strategaeth hyfforddi a datblygu	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Polisi iechyd galwedigaethol	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi rheoli absenoldeb	1	Nac oes	1	CANOLIG
Contract cyflogaeth	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi ymddeol	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi Rhyngrwyd	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi e-bost	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi tâl	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Polisi Teithio a Chynhaliaeth	Dim	Nac oes	0	ISEL
Materion corfforaethol				
Strategaeth TGCh	Dim	Nac oes	0	ISEL
Strategaeth gyfathrebu	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Gweithdrefn adborth a chwynion	1, 2	Nac oes	2	CANOLIG

Swyddogaeth, polisi neu arfer	Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau, polisïau ac arferion			
	Agweddau perthnasol ar y Ddyletswydd Gyffredinol (e.e. 1, 2) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod am y codau	**A oes tystiolaeth i awgrymu yr effeithir yn wahanol ar ddynion a menywod yn y maes hwn?** Oes / Nac oes (rhowch resymau os yn gymwys)	**Graddfa perthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol:** 0. Dim 1. Ychydig 2. Rhywfaint 3. Llawer	**Blaenoriaeth:** Uchel Canolig Isel
Adroddiad blynyddol y Prif Arolygydd	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Cynllun Corfforaethol	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Adroddiad blynyddol y bwrdd	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Gweithdrefn gaffael	1, 2	Nac oes	2	CANOLIG
Gweithdrefnau ariannol	Dim	Nac oes	0	ISEL
Gwasanaethau adeiladau	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi datblygiad cynaliadwy	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi amgylcheddol	Dim	Nac oes	0	ISEL
Strategaeth archwilio	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi ac Amserlen cadw cofnodion	Dim	Nac oes	0	ISEL
Cynllun cyhoeddi	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi SCT (pobl nad ydynt yn gweithio i Estyn)	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi diogelu data a rhyddid gwybodaeth	1	Nac oes	1	CANOLIG
Cynllun Iaith Gymraeg	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi diogelu plant	1	Nac oes	1	CANOLIG
Polisi oedolion diamddiffyn	1	Nac oes	1	CANOLIG
Polisi cyfieithu	Dim	Nac oes	0	ISEL
Polisi datblygu				
Cynlluniau cyhoeddi	Dim	Nac oes	0	ISEL

Swyddogaeth, polisi neu arfer	**Cwestiynau i'w holi wrth asesu perthnasedd swyddogaethau, polisïau ac arferion**			
	Agweddau perthnasol ar y Ddyletswydd Gyffredinol (e.e. 1, 2) Cyfeiriwch at yr allwedd uchod am y codau	**A oes tystiolaeth i awgrymu yr effeithir yn wahanol ar ddynion a menywod yn y maes hwn?** Oes / Nac oes (rhowch resymau os yn gymwys)	**Graddfa perthnasedd i'r Ddyletswydd Gyffredinol:** 0. Dim 1. Ychydig 2. Rhywfaint 3. Llawer	**Blaenoriaeth:** Uchel Canolig Isel
Dogfennau polisi	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Adroddiadau blynyddol	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Ymarfer ymgynghori	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Cyhoeddi adroddiadau				
Ar ein gwefan	Dim	Nac oes	0	ISEL
Cyfathrebu, y Cyfryngau a Marchnata				
Cyhoeddusrwydd	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Hysbysiadau i'r wasg	1, 2	Nac oes	3	UCHEL
Rheoli digwyddiadau				
Yn ein swyddfeydd yng Nghaerdydd / yr Wyddgrug	1, 2	Nac oes	2	CANOLIG
Yn allanol	1, 2	Nac oes	2	CANOLIG