



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

Adroddiad Blynyddol 2009



INVESTORS | BUDDSODDWYR
IN PEOPLE | MEWN POBL

Mae'r adroddiad hwn yn darparu trosolwg o'r cynnydd y mae Estyn wedi'i wneud wrth weithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Rhyw (CCR) rhwng 1 Ebrill 2008 a 31 Mawrth 2009.

1 Cefndir

Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhyw

- 1.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2006 yn gosod Dyletswydd Gyffredinol statudol ar bob awdurdod cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw. Wrth gyflawni ei swyddogaethau o dan y ddyletswydd, mae'n ofynnol i Estyn (lle bo'n berthnasol) roi sylw priodol i'r angen i:
- ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddu anghyfreithlon; a
 - hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.
- 1.2 Ar hyn o bryd, nid oes dyletswyddau statudol penodol mewn perthynas ag awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. I'n cynorthwyo ni i fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol, penderfynom fabwysiadu dyletswyddau penodol awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr fel mesur dros dro hyd nes y diffinnir ac y gweithredir dyletswyddau penodol yng Nghymru. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn gofyn i ni gyhoeddi CCRh ac adroddiad blynyddol sy'n cynnwys crynodeb o:
- gamau yr ydym wedi'u cymryd i gyflawni ein dyletswydd cydraddoldeb rhyw; a
 - chanlyniadau casglu gwybodaeth a pha ddefnydd a wnaed o'r wybodaeth a gasglwyd.

Hwn yw ein hail Adroddiad Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw.

- 1.3 Cyhoeddwyd ein CCRh cyntaf ym mis Mai 2007, ac mae'n amlinellu ymrwymiad Estyn i gydraddoldeb rhyw a'r camau y byddwn yn eu cymryd i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb rhyw dros y cyfnod o fis Ebrill 2007 hyd fis Mawrth 2010. Mae'r cynllun yn cynnwys cynllun gweithredu sy'n pennu sut y bwriadwn gyflawni a hyrwyddo cydraddoldeb rhyw yn ein gwaith.
- 1.4 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Rhyw ar gael ar ein gwefan: www.estyn.gov.uk

2 Cynnydd

Arolygu

- 2.1 Mae Estyn yn darparu gwasanaeth arolygu a chynghori annibynnol o ansawdd uchel mewn perthynas ag addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb rhyw trwy ein gwaith arolygu a chylch gwaith ac yn tynnu sylw darparwyr at eu dyletswydd eu hunain i hyrwyddo cydraddoldeb (lle bo'n berthnasol).
- 2.2 Yn unol â'n Fframwaith Arolygu Cyffredin, rydym yn adrodd ar faterion yn ymwneud â chydaddoldeb rhyw gan gynnwys cydraddoldeb o ran mynediad i'r cwricwlwm, a monitro canlyniadau i bob dysgwr, ni waeth beth fo'u rhyw. Mae pob un o'r saith cwestiwn allweddol yn ein fframwaith yn cyfeirio at faterion cydraddoldeb rhyw:

CwA1 Yma rydym yn barnu'r canlyniadau o ran safonau ar gyfer bob dysgwyr, ni waeth beth fo'u cefndir cymdeithasol, ethnig neu ieithyddol ac i ba raddau y mae pob dysgwr yn dangos ymwybyddiaeth o faterion cyfle cyfartal a pharch at amrywiaeth yn y gymdeithas. Hefyd, gofynnwn i'n harolygwyr nodi a oes unrhyw grwpiau, fel dysgwyr gwrywaidd neu fenywaidd, lle mae tystiolaeth o dangyflawni.

CwA2 Yma rydym yn barnu a yw'r addysgu yn sicrhau bod pob grŵp, ni waeth beth fo'u cefndir, yn cael addysgu priodol sy'n targedu'u hanghenion, eu tueddfryd a'u galluoedd. Gofynnwn a yw'r addysgu yn trin pob dysgwr yn gyfartal, ni waeth beth fo'u hil, eu rhyw neu'u hanabledd.

CwA3 Yma rydym yn barnu ac yn adrodd ar a yw'r cwricwlwm yn diwallu anghenion a diddordebau amrywiol pob dysgwr, a yw'n mynd i'r afael â stereoteipio ac yn sicrhau cydraddoldeb mynediad a chyfle i bob dysgwr.

CwA4 Adroddwn yma ar ba mor dda yw'r gofal, y cyfarwyddyd a'r gefnogaeth i ddysgwyr. Gofynnwn p'un a oes darpariaeth dda ai peidio ar gyfer cyfle cyfartal, a barnwn p'un a yw'r darparwyr yn hyrwyddo cydraddoldeb rhyw ac yn herio stereoteipiau ai peidio mewn dewisiadau a disgwyliadau dysgwyr.

CwA5 a 6 Adroddwn yma ar y graddau y mae'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth yn sicrhau bod gan y ddarpariaeth nodau a gwerthoedd pendant sy'n hyrwyddo cydraddoldeb i bawb.

CwA7 Yma edrychwn ar ddigonolrwydd, addasrwydd a'r defnydd a wneir o staffio, adnoddau dysgu ac adeiladau, gan gynnwys mynediad i bob dysgwr.

2.3 Mae pob arolygiad hefyd yn gofyn i ba raddau y mae'r darparwr yn mynd i'r afael ag:

- ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer cyfle cyfartal; ac
- i ba raddau y mae gan y darparwr agwedd gadarnhaol ac adeiladol tuag at ddysgwyr ni waeth beth fo'u rhyw

2.4 Gofynnwn gwestiynau penodol, gan gynnwys:

- A yw'r darparwr yn sicrhau triniaeth gyfartal i ddysgwyr; ac
- A yw'r darparwr yn cydnabod ac yn parchu amrywiaeth?

2.5 Rydym yn gwirio hefyd, ac, os bydd angen, yn trafod ac yn cynnig sylwadau am bolisiâu darparwyr ar gyfer cynhwysiad ac arfer wrth-wahaniaethol.

2.6 Cyhoeddir canfyddiadau arolygu Estyn yn ein hadroddiadau arolygu sydd ar gael ar ein gwefan.

2.7 Yn 2008, fe wnaethom barhau i adolygu ein harweiniad, ein llawlyfrau a'n dogfennaeth arolygu mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol, a lle'r oedd yn ofynnol, diweddarwyd yr arweiniad. Cafodd ein harweiniad ar gyfer y meysydd canlynol ei ddiweddarau yn 2008:

- Ysgolion annibynnol;
- Ysgolion arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion;
- Ysgolion cynradd ac ysgolion meithrin;
- Ysgolion uwchradd;
- Y ddarpariaeth addysgol i blant cyn oed ysgol gorfodol mewn lleoliadau; ac
- Arolygiadau Ardal.

2.8 Fe wnaethom gynhyrchu arweiniad atodol hefyd ar gyfer y meysydd canlynol:

- arolygwyr annibynnol ac arolygwyr ychwanegol: Dysgwyr mwy galluog a dawns;
- arolygu'r Llwybrau Dysgu 14-19 mewn ysgolion uwchradd ac ysgolion arbennig; ac
- arolygu yn y Cyfnod Sylfaen.

Gwaith y cylch gwaith

2.9 Rydym hefyd yn casglu gwybodaeth ac yn adrodd ar faterion yn ymwneud â rhyw yn ein gwaith cylch gwaith. Yn ein hadroddiadau cylch gwaith, gwnawn argymhellion i awdurdodau lleol, darparwyr, Llywodraeth Cynulliad Cymru ac asiantaethau eraill fel y bo'n briodol. Gall yr argymhellion hyn gynnwys camau sydd wedi'u hanelu at wella cydraddoldeb o ran mynediad a darpariaeth.

2.10 Yn ystod 2008/09, mae'r adroddiadau cylch gwaith canlynol yn cynnwys elfennau a edrychodd ar faterion yn ymwneud â chydraddoldeb rhyw:

- Addysg wyddoniaeth ar gyfer dysgwyr 14-19 oed (Mai 2008);
- Cynnydd o ran gweithredu'r Cynllun Gweithredu Addysg Gorfforol a Chwaraeon Ysgol (Mai 2008);
- Bwyd a ffitrwydd mewn ysgolion (Mai 2008);
- Arfer orau mewn darllen ac ysgrifennu ymhlith disgyblion 7 i 14 oed (Mai 2008);
- Bodloni anghenion dysgu plant a phobl ifanc sy'n troseddu (Mehefin 2008)
- Cyfuno'r ffiniau mewn dysgu oedolion yn y gymuned (Gorffennaf 2008);
- Arfarniad o ddysgu troseddwy'r ôl-18 yng Nghymru (Chwefror 2009);
- Defnyddio data i gynllunio'n strategol ar gyfer plant a phobl ifanc (Chwefror 2009);
- Arolygu Cyfranogiad. Mapio'r Fframwaith Arolygu Cyffredin yn erbyn Safonau Cenedlaethol Cymru ar gyfer Cyfranogiad Plant a Phobl Ifanc (Chwefror 2009); ac
- Arfer orau mewn darllen ac ysgrifennu ymhlith disgyblion rhwng pump a saith oed (Mawrth 2009).

2.11 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 2007-2008, sydd ar gael ar ein gwefan ar gyfer adroddiadau a gyhoeddwyd yn ystod y cyfnod. Bydd crynodeb o'r canfyddiadau ar gyfer adroddiadau a gyhoeddir yn 2008/09 yn cael ei gynnwys yn Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru 2008-09, a fydd ar gael ar ein gwefan ar ddechrau 2010.

Gweithgorau

2.12 Gydol y flwyddyn, parhaodd ein staff i ymwneud â, a chyfrannu at, nifer fawr o weithgorau allanol a phanelau ymgynghorol, ac roedd eu diben yn amrywio o rannu gwybodaeth ac arfer dda i ddatblygu cyngor ac arweiniad i lywio polisi cenedlaethol mewn perthynas ag addysg a hyfforddiant yng Nghymru.

Ymgynghori / Cyfranogi

2.13 Yn 2007, dechreuwyd prosiect 'Estyn 2010' gennym. Nod y prosiect yw adolygu'r ffordd yr ydym yn arolygu addysg a hyfforddiant yng Nghymru, gan ofyn am farn dysgwyr ac edrych ar y ffyrdd mwyaf effeithiol o ymgysylltu â dysgwyr, rhieni a dinasyddion cyn, yn ystod ac ar ôl arolygiadau. Mae'r prosiect yn waith datblygu allweddol i ni, a bydd goblygiadau eang i'r sefydliad yn ei sgil.

2.14 Dechreuodd ein prosiect 'Estyn 2010' gyda chyfnod ymgynghori cychwynnol gydag ystod eang o randdeiliaid (tuag at ddiwedd 2007 ac ar ddechrau 2008). Parhaodd y gwaith ar brosiect 'Estyn 2010' trwy gydol 2008/09, a chynhwyswyd rhanddeiliaid. Rydym wedi bod yn cynllunio prosiect ar gyfer dylunio a chyflwyno fframwaith newydd, a'r modelau arolygu penodol a fydd yn gweithredu o fewn y fframwaith, i'w cyflwyno fesul cam wrth i'r cylchoedd arolygu cyfredol ddod i ben yn 2010. Mae staff ar draws Estyn wedi bod yn gysylltiedig â gwaith ymchwil ac archwilio'n fanylach i faterion penodol a godwyd drwy'r ymgynghoriad cychwynnol. Fe wnaeth ein cynhadledd staff ym mis Mehefin 2008 gynnwys pob aelod o staff mewn trafodaethau ynghylch nifer o themâu allweddol yn y prosiect.

2.15 Rhwng mis Medi a mis Rhagfyr 2008, fe wnaethom gynnal trafodaethau anffurfiol gyda rhanddeiliaid allweddol trwy gyfres o gyfarfodydd rhanbarthol i ystyried cynigion cynnar ar gyfer newidiadau i'n fframwaith arolygu. Ystyriwyd eu barnau wrth wneud argymhellion ac wrth baratoi set benodol o gynigion i ymgynghori ymhellach arnynt.

2.16 Mae'r cynigion newydd yn rhoi llais cryfach i ddefnyddwyr gwasanaethau. Bydd arolygiadau yn ymgorffori ffyrdd newydd o gasglu ac ystyried barnau rhanddeiliaid a boddhad cwsmeriaid, ac adrodd ar les dysgwyr. Byddwn yn rhoi ystyriaeth well i farnau dysgwyr, neu farnau rhieni lle bo'n briodol, yn ystod arolygiadau, a byddwn yn neilltuo adran fer i hyn yn ein hadroddiadau. Lle bydd modd, byddwn yn cynnwys dysgwyr yn fwy o lawer yn y broses arolygu.

2.17 Lansiwyd ail ymgynghoriad cyhoeddus gennym yn gofyn am farnau ar ein cynigion ar gyfer y fframwaith arolygu cyffredin ym mis Ionawr 2009, a bydd yn dod i ben ym mis Ebrill 2009. Bydd y broses ymgynghori yn rhoi adborth i ni wrth i ni gwblhau ein cynigion, a'u nod fydd sicrhau bod dysgwyr yn ganolog i arolygu yng Nghymru.

2.18 Defnyddiwn adborth o holiaduron a ddychwelwyd gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant a Llywodraeth Cynulliad Cymru er mwyn gwella'r broses arolygu ac ansawdd ein hadroddiadau, ac rydym wedi dechrau cyflwyno mecanweithiau newydd sy'n annog adborth ar bob agwedd ar ein gwaith arolygu a gwaith ein cylch gwaith gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ac ystod priodol o ddarparwyr a rhanddeiliaid, a monitro effaith ein hargymhellion er mwyn newid canlyniadau i ddysgwyr.

2.19 Rydym hefyd wedi dechrau agor deialog gydag ystod ehangach o bobl ifanc, ac wedi cryfhau ein cysylltiadau â phobl ifanc trwy Y Ddraig Ffynti a Fforymau Ieuenctid. Gweithiodd Y Ddraig Ffynti gydag Estyn yn ystod y flwyddyn, a nodwyd dolenni cyswllt i'n gwefan a hyrwyddwyd ein gwaith ymgynghori yn weithredol, yn enwedig mewn perthynas â'n hymgyngoriad Estyn 2010.

Hyfforddiant Arolygwyr

2.20 Darparwn hyfforddiant i'r rheiny sy'n gwneud gwaith arolygu gyda ni neu ar ein rhan. Mae modiwlau un a dau o'r hyfforddiant cychwynnol i arolygwyr annibynnol ac arolygwyr ychwanegol yn cwmpasu cydraddoldeb rhyw.

Monitro

2.21 Gofynnwn i bob aelod o staff a'r rheiny sydd ar secondiad i Estyn ddatgan eu rhyw fel rhan o'n gwaith o fonitro cydraddoldeb. Cynhaliwyd arolwg monitro cydraddoldeb gennym o'r holl staff yn 2007, ac rydym yn parhau i ofyn i ymgeiswyr ddarparu gwybodaeth am gydraddoldeb ar ein ffurflenni monitro cyfle cyfartal, yn ystod y broses recriwtio ac wrth benodi.

2.22 Mae ein hadroddiad llawn ar fonitro cydraddoldeb ar gyfer 2007/08 ar gael ar ein gwefan. Mae'n cynnwys gwybodaeth am nifer y staff parhaol sydd yn gweithio i ni, y rhai sy'n ymadael, yr hyfforddiant yr ymgwymerwyd ag ef, a recriwtio yn ôl rhyw.

2.23 Bydd yr adroddiad ar gyfer 2008/09 yn cael ei gyhoeddi ym mis Medi 2009.

Recriwtio

2.24 Sail ein polisi recriwtio a dewis a gweithdrefnau cysylltiedig yw'r egwyddorion canlynol:

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

2.25 Rydym yn rhoi ystyriaeth ddyledus i sut a ble yr ydym yn hysbysebu swyddi, cynnwys y paneli dewis ac uniondeb ein gweithdrefnau.

2.26 Yn ogystal â hysbysebu yn y wasg genedlaethol a chyhoeddiadau eraill sy'n ymwneud yn benodol â'r swydd, mae ein swyddi yn mynd ar led drwy'r Rhwydwaith Menywod Ethnig Lleiafrifol.

2.27 Rydym wedi parhau i fonitro a dadansoddi gwybodaeth recriwtio mewn perthynas â rhyw gydol ein proses recriwtio. Ar gyfer ymarferiadau recriwtio a gwblhawyd yn ystod 2007/08, roedd 53.6% o'r ymgeiswyr yn fenywaidd, ac roedd 66.7% o'r ymgeiswyr a benodwyd yn fenywaidd hefyd. Ni wnaeth dadansoddi'r canlyniadau nodi unrhyw feysydd arwyddocaol i'w gwella.

Cydbwysedd bywyd a gwaith

- 2.28 Yn Estyn, rydym yn awyddus i recriwtio a chadw'r bobl orau, a chydabyddwn werth cefnogi pob aelod o staff. Mae gennym ystod o fesurau ar waith yn barod i helpu staff sicrhau eu bod yn gallu cyflawni 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 maent yn gweithio ystod eang o batrymau gweithio pa un a oes ganddynt blant, cyfrifoldeb gofalu eraill neu broblemau iechyd ai peidio. Hefyd, cynigiwn drefniadau hael ar gyfer absenoldeb rhiant ac absenoldeb arbennig arail.
- 2.29 Yn ystod ail hanner 2008, fe wnaethom ymgynghori â staff ar ein Polisi Gweithio Hyblyg drafft, ac rydym wrthi'n cwblhau trefniadau manwl ar gyfer gweithio hyblyg yn Estyn.
- 2.30 Ar hyn o bryd, mae 11.2% o staff parhaol Estyn yn gweithio'n rhan-amser, ac mae dynion yn cyfrif am ychydig dros chwarter y ffigur hwn.

Cyflog

- 2.31 Caiff cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil (UWS) ei bennu'n ganolog gan Swyddfa'r Cabinet. Caiff penderfyniadau ar gyflogau i bob aelod o staff islaw lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil eu dirprwyo i Estyn.
- 2.32 Ers 2001 rydym wedi bod yn gweithio i sicrhau bod gwahaniaethau cyflog ar gyfer staff (ac eithrio staff yr Uwch Wasanaeth Sifil) 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.
- 2.33 Hefyd, darparwn lefel uwch o dâl mamolaeth a thâl tadolaeth i gyflogeion â blwyddyn o wasanaeth.
- 2.34 Cynhelir cyd-drafodion cyflog ar gyfer staff islaw lefel UWS yn Estyn gyda'r undebau llafur cydnabyddedig yn Estyn. Arweiniodd ein cylch 2008 o gyd-drafodion cyflog at setliad a warantodd y byddai'r system dilyniant cynyddrannol yn parhau.
- 2.35 Cynhaliom archwiliad cyflog cyfartal ym mis Gorffennaf 2007. Nid oedd yn ymddangos bod unrhyw faterion cyflog cyfartal yn Estyn nad yw'r system cyflog cynyddrannol yn rhoi sylw iddynt, ac a oedd yn gofyn am gamau penodol fel rhan o'r cyd-drafodion cyflog.
- 2.36 Drwy'r rhaglen barhaus hon o archwilio a chyd-drafod rydym yn dangos ein hymrwymiad i nodi a mynd i'r afael â materion a allai arwain yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol at anghydraddoldebau cyflog.

Hyfforddiant

- 2.37 Fel rhan o'n hymrwymiad i hyfforddi a datblygu, ac mewn perthynas â'n dyletswydd gyffredinol, byddwn yn parhau i adolygu anghenion hyfforddi staff ac yn darparu hyfforddiant priodol.
- 2.38 Rydym yn cymryd gofal i drefnu amserau a lleoliadau ar gyfer hyfforddiant sy'n ystyried patrymau gweithio gwahanol staff, a defnyddiwn leoliadau y gellir cael mynediad llawn iddynt.

Asesiad Effaith

- 2.39 Rydym wedi datblygu arweiniad ar asesu effaith i gynorthwyo staff i gwblhau asesiadau effaith cydraddoldeb. Bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu i staff a fydd yn gyfrifol am gynnal asesiadau effaith ym mis Mai/Mehefin 2009. Bydd yr amserlen ar gyfer adolygu swyddogaethau, polisiau ac arferion Estyn yn cael ei hailystyried, a phan fydd hyfforddiant wedi'i gwblhau, byddwn yn dechrau adolygiad eang ac asesiad effaith o faterion cyflogaeth a materion corfforaethol fel y maent yn ymwneud â'r ddyletswydd gyffredinol.
- 2.40 Yn 2008 cynhaliom asesiad effaith o'n canllawiau recriwtio a dewis. Mae crynodeb o'r casgliadau o'r asesiad wedi'u hamlinellu ym mharagraffau 2.40 i 2.42 isod.
- 2.41 Mae ein canllawiau recriwtio a dewis yn ystyried arfer dda a deddfwriaeth berthnasol ar ryw a haenau cydraddoldeb eraill, ac maent yn pennu dull teg a chyson o recriwtio a dewis. Er y gallai effaith y canllawiau recriwtio a dewis fod yn wahanol ar sail anghenion unigryw pob grŵp, nid oes tystiolaeth i ddweud bod, neu y bydd, unrhyw unigolyn neu grŵp o dan anfantais o ganlyniad i'r gweithdrefnau neu'r canllawiau cyhyd ac y cânt eu dilyn y gyson gan y rheiny sy'n ymgymryd â gweithgareddau recriwtio a chadw.
- 2.42 Bydd y gwaith parhaus o fonitro data recriwtio yn ein galluogi i fonitro'r modd y caiff ein gweithdrefnau a'n canllawiau recriwtio a dewis eu cymhwyso, nodi a oes unrhyw effeithiau niweidiol ar unrhyw unigolyn neu grŵp penodol o ymgeiswyr, a helpu i sicrhau ein bod yn dod i wybod am unrhyw faterion mewn modd amserol. Os nodwn unrhyw effeithiau niweidiol o ganlyniad i fonitro o'r fath, byddai hyn yn arwain at adolygiad pellach o'r gweithdrefnau a'r canllawiau er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw faterion a godwyd.
- 2.43 Amlygodd yr asesiad effaith y pwyntiau canlynol i'w ystyried, a byddant yn cael eu hystyried fel rhan o adolygiad ehangach o recriwtio a dewis yn Estyn yn 2009:
- darparu hyfforddiant diweddarar ar gyfer aelodau'r bwrdd recriwtio, sy'n cwmpasu cydraddoldeb.
 - sicrhau bod dulliau profi yn briodol i bob ymgeisydd; ac
 - adolygu pa mor bell y mae hysbysebu'n treiddio ymhlith grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.

- 2.44 Ym mis Mawrth 2009 fe wnaethom gynnal asesiad effaith o'n strategaeth gyfathrebu fewnol. Rhoddir crynodeb o'r casgliadau o'r asesiad ym mharagraffau 2.44 i 2.46 isod.
- 2.45 Mae ein strategaeth gyfathrebu fewnol yn ystyried polisi a gweithdrefnau arfer dda, a rhoddwyd ystyriaeth i faterion cydraddoldeb ac effaith bosibl y strategaeth ar unigolion neu grwpiau gwahanol. Datblygwyd y strategaeth yn dilyn ymgynghoriad llawn â phob aelod o staff a secondeion, a defnyddiwyd eu hadborth i lywio datblygiad y strategaeth.
- 2.46 Mae'r strategaeth yn ddogfen weithio ac mae'n cynnig ymgynghori'n rheolaidd â staff er mwyn meincnodi llwyddiant gweithredu'r strategaeth, ac i nodi unrhyw faterion neu ofynion y gall fod eu hangen arnom i fynd i'r afael â hwy, fel y byddant yn codi.
- 2.47 Bydd materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb yn cael eu hystyried mewn cynigion ar gyfer sianelau diwygiedig a newydd o gyfathrebu mewnol, wrth iddynt gael eu datblygu.

Adroddiadau

- 2.48 Trwy gydol 2008/09 rydym wedi parhau i annog mwy o bobl i ddarllen adroddiadau Estyn trwy roi gwell cyhoeddusrwydd iddynt yn y wasg a gwneud yn siwr eu bod yn fwy hygyrch i ystod ehangach o ddarllenwyr. Mae holl adroddiadau Estyn ar gael ar ein gwefan, ac mae dogfennau cryno o'n hadroddiadau mwy ar gael, sy'n cyflwyno'r negeseuon allweddol. Am y drydedd flwyddyn, roedd fersiwn gryno, 'Rhagoriaeth i Bawb' yn cyflwyno'r prif ganfyddiadau o 'Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi 2007-2008' mewn fformat mwy hygyrch. Am y tro cyntaf, cyflwynwyd y prif ganfyddiadau gan y Prif Arolygydd mewn gwelediad. Mae'r holl fersiynau hyn o'r adroddiad ar gael ar ein gwefan.
- 2.49 Amlygodd ein hymgyngoriad Estyn 2010 bod y rhan fwyaf o ddinasyddion yn dymuno cael adroddiadau mwy hygyrch, wedi'u teilwra'n fwy, a mwy penodol i'r gynulleidfa. Mewn ymateb i hyn, byddwn yn ymchwilio i'r posibilrwydd o gyhoeddi adroddiadau wedi'u teilwra ar gyfer cynulleidfaoedd gwahanol wrth i ni gyflwyno'r trefniadau arolygu newydd fesul cam o 2009 i 2011. Bwriadwn ddatblygu ffordd newydd o sicrhau bod canlyniadau ein gwaith arolygu a chynghori yn cael eu cyflwyno mewn fformat mwy deniadol a hygyrch, a'u bod yn cael gwell cyhoeddusrwydd trwy ystod gwell o fecanweithiau, gan gynnwys gwefan well, er mwyn annog mwy o bobl i'w darllen, dylanwadu ar fwy o gynulleidfaoedd, a sicrhau gwell canlyniadau i ddysgwyr.

Caffael

- 2.50 Lle mae gennym gontract neu drefniant gyda rhai eraill i gyflawni unrhyw un o'n swyddogaethau, a bod y ddyletswydd gyffredinol yn gymwys i'r swyddogaethau hynny, ni sydd yn gyfrifol am sicrhau y caiff y ddyletswydd honno ei bodloni.
- 2.51 Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol yn disodli'r rheoliadau ar gaffael cyhoeddus, sef y rheoliadau y byddwn yn eu dilyn i brynu neu gael gwasanaethau gan sefydliadau allanol. Mae ein dogfennaeth ar gaffael yn cynnwys cyfeiriad at gydraddoldeb rhyw

yn y telerau ac amodau safonol ar gyfer nwyddau a gwasanaethau, ac mae'n gofyn i bob contractiwr gydymffurfio â phob rhwymedigaeth statudol gyfredol, gan gynnwys y ddyletswydd cydraddoldeb rhyw. Gofynnwn hefyd fod contractwyr yn rhoi tystiolaeth yn eu datganiad busnes o unrhyw bolisiâu/strategaethau cyfle cyfartal a all fod ganddynt ar waith.

2.52 Rydym yn pennu gofyniad hefyd fod contractwyr arolygiadau ysgol yn darparu datganiad ansawdd gyda'u cyflwyniad ar gyfer contractau. Mae ein harweiniad i Gontractwyr ar gwblhau'r datganiad ansawdd yn cynnwys adran ar yr angen i Gontractwyr fod â pholisi cyfle cyfartal priodol sy'n dangos eu bod yn rhoi ystyriaeth i'r angen i ystyried y materion hyn mewn hyfforddiant, ac wrth lunio a defnyddio timau o arolygwyr.

3 Y Camau Nesaf

3.1 Mae Estyn wedi gwneud cynnydd da wrth ddwyn cydraddoldeb rhyw yn ei flaen yn 2008/09. Yr her wrth fynd ymlaen yw sicrhau ein bod yn parhau i ymgorffori cydraddoldeb ar draws ein gwaith.

4 Cydnabyddiaethau

4.1 Paratowyd yr adroddiad hwn gan Jenny Powell.

**Adnoddau Dynol
Ebrill 2008**