

Cyngor y Gweithlu Addysg

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020–24

Adolygwyd 2023



Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.
This document is also available in English.

Cyflwyniad

Fel corff cyhoeddus, mae Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) wedi rhwymo wrth ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (y ddyletswydd cydraddoldeb) sy'n benodol i Gymru fel y'i hamlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. O dan y ddyletswydd hon, mae'n ofynnol i ni lunio cynllun strategol cydraddoldeb, amcanion cydraddoldeb, cynlluniau gweithredu ac adroddiadau monitro blynyddol.

Mae'r cynllun yn amlinellu ymrwymiad CGA i gydraddoldeb ac amrywiaeth ac mae'n esbonio sut byddwn yn gweithio i hyrwyddo'r egwyddorion yma o fewn ein sefydliad ac, (o fewn ein cylch gwaith) ar draws y gweithlu addysg ehangach yng Nghymru.

A hithau'n cwmpasu'r cyfnod hyd 2024, mae'r ddogfen hon yn esbonio sut byddwn yn mynd ati, drwy ein rôl a'n cylch gwaith, i gydymffurfio gyda Deddf Cydraddoldeb 2010 (dyletswyddau cyffredinol a phenodol), ac mae'n sefydlu cyfres o amcanion strategol i gefnogi hyn. Mae'r cynllun gweithredu sy'n cyd-fynd â'r ddogfen hon yn amlinellu sut byddwn yn gweithio tuag at gyflawni'r amcanion hyn a sut caiff ein llwyddiant ei fesur.

Fersiwn ddiwygiedig 2023

Fel amlinellwyd yn y canllawiau ar amcanion cydraddoldeb a chynlluniau cydraddoldeb strategol a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CCHD), mae hawl gan gyrff rhestredig yng Nghymru 'adolygu neu ail-wneud' eu hamcanion cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Mae'r fersiwn diwygiedig hwn o'r CCS, gyhoeddwyd fis Ebrill 2023, yn diweddarau'r ddogfen flaenorol er mwyn egluro rhai o'r adrannau cyflwyniadol sy'n amlinellu rôl CGA. Mae rhai newidiadau cosmetig wedi eu gwneud hefyd i'r amcanion cydraddoldeb strategol, er mwyn mireinio'r iaith. Mae'r cynllun gweithredu cydraddoldeb strategol, sef [Atodiad A](#), wedi ei ddiwygio i'w wneud yn gliriach ac i amlygu bod rhai camau wedi eu cwblhau.



Cyd-destun cyfreithiol

Mae gennym ddyletswydd statudol i gyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol sy'n amlinellu ein hymrwymiad i fynd i'r afael a gwahaniaethu. Mae hon yn deillio o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- oedran
- ailbennu rhywedd
- rhyw
- hil, gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw, neu genedligrwydd
- anabledd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- cyfeiriadedd rhywiol
- crefydd neu gredo (gan gynnwys diffyg credo)
- priodas a phartneriaeth sifil

Mae CGA wedi rhwymo wrth y ddyletswydd gyffredinol i gyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus mewn ffordd sy'n cyfrannu at ddatblygiad tegwch drwy:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, a fictimeiddio anghyfreithlon ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf
- hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu
- hybu perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn amlinellu dyletswyddau penodol pellach y mae'n rhaid i CGA gydymffurfio â nhw, yn ymwneud a'r canlynol:

- amcanion
- cynlluniau cydraddoldeb strategol
- ymgysylltu
- asesu effaith
- gwybodaeth am gydraddoldeb
- gwybodaeth am gyflogaeth
- gwahaniaethau mewn cyflog
- hyfforddiant staff
- caffael
- adrodd yn flynyddol
- cyhoeddi
- adroddiadau gan Weinidogion Cymru
- adolygu
- hygyrchedd

Ein rôl a'n cylch gwaith

Caiff ein rôl fel rheoleiddiwr ac arweinydd strategol yn y sector addysg yng Nghymru a'n hymrwymadau i gofrestreion, dysgwyr, rhieni/gwarcheidwaid, a'r cyhoedd eu pennu'n ffurfiol yn Neddf Addysg (Cymru) 2014.

Mae ein prif nodau a'n swyddogaethau, fel y'u diffinnir gan y Ddeddf, wedi'u crynhoi isod ac mewn deddfwriaeth eilaidd:

- cyfrannu at wella safonau addysgu ac ansawdd y dysgu yng Nghymru
- cynnal a gwella safonau ymddygiad proffesiynol ymhlith athrawon ac eraill sy'n cefnogi addysgu a dysgu yng Nghymru
- diogelu buddiannau dysgwyr, rhieni a'r cyhoedd a chynnal ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd yn y gweithlu addysg

Ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a pharch

Mae ein [Cynllun Strategol 2023-26](#) yn amlinellu ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth, ac mae'n nodi bod yr egwyddorion hyn yn annatod i sut yr ydym yn ymdrin â'n rôl fel rheoleiddiwr annibynnol, proffesiynol.

Byddwn yn ceisio sicrhau bod ein polisiau a'n gweithdrefnau yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn ein sefydliad a, lle bo'n cylch gwaith statudol yn caniatáu, ar draws y gweithlu addysg yn ehangach. Hefyd, mae gennym ran bwysig i'w chwarae yn adolygu ac yn amlygu materion cydraddoldeb ehangach o fewn y gweithlu addysg, ac yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid eraill i ddatrys y materion hyn.

"Mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth yn annatod i'r ffordd rydym ni'n mynd ati i gyflawni ein rôl fel rheoleiddiwr proffesiynol, annibynnol a gweithredu ein hamcanion strategol.. byddwn yn gweithio i hyrwyddo'r egwyddorion hyn, o fewn ein sefydliad, ac (o fewn ein cylch gwaith) ar draws y gweithlu addysg ehangach yng Nghymru."

Cynllun Strategol CGA 2023-26

Amcanion strategol cydraddoldeb

Bydd ein hymagwedd at gydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei llywio gan bedwar amcan strategol, sydd wedi'u hamlinellu isod. Wrth wraidd yr amcanion y mae cynllun gweithredu manwl ([Atodiad A](#)) sy'n amlinellu'r gweithgareddau penodol y byddwn yn ymgymryd â nhw i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Amcan 1: monitro ein harferion cyflogaeth i fynd i'r afael a rhwystrau rhag recriwtio a dilyniant gyrfaol



Byddwn yn cynnal adolygiad trylwyr o'n harferion cyflogaeth. Bydd hyn yn cynnwys edrych ar gydnabyddiaeth ariannol y staff, prosesau recriwtio staff, aelodau Cyngor a phwyllgor/panel¹ a dilyniant gyrfaol, gyda'r nod o amlygu a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau sy'n bodoli rhag datblygu gweithlu amrywiol.

Byddwn yn:

- adolygu a, lle bo'r angen gwella prosesau recriwtio staff, aelodau cyngor a phwyllgor / panel i helpu darparu gweithlu amrywiol, gan sicrhau tegwch i holl grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol
- adolygu cydnabyddiaeth ariannol i'n holl staff, er mwyn deall a oes bwch cyflog yn bodoli, gan gymryd camau i gywiro unrhyw faterion sy'n dod i'r amlwg
- adnabod unrhyw rwystrau i staff, aelodau Cyngor a phwyllgor/panel o ran mynediad i gyfleoedd datblygiad a chymryd camau i gael gwared arnynt

Amcan 2: datblygu diwylliant mwy cynhwysol o fewn gweithlu CGA



Byddwn yn gweithio i sicrhau bod ein sefydliad yn gynhwysol ac yn groesawgar tuag at holl gyflogeion, aelodau cyngor a phwyllgor/panel er mwyn iddynt allu bod yn nhw eu hunain a pherfformio i orau eu gallu.

Byddwn yn:

- cefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu
- hybu mwy o ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ymhlith ein cyflogeion
- sicrhau bod ein polisiau ar fwlio ac aflonyddu yn gyfredol
- mynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a gwahaniaethu, yn unol â pholisiau
- CGA ar iechyd meddwl a llesiant, a'n hymrwymiad i Adduned Amser i Newid

¹ Gan gynnwys aelodau'r Pwyllgor Priodoldeb i Ymarfer, Bwrdd Achredu Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), a Bwrdd Marc Ansawdd Gwaith Ieuenctid

Amcan 3: sicrhau bod ein gwasanaethau yn bodloni anghenion ein cofrestreion a rhanddeiliaid (gan gynnwys rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig), a chefnogi ein cofrestreion i roi arfer proffesiynol teg a chynhwysol ar waith

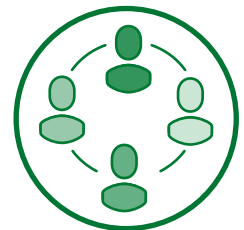


Fel rheoleiddiwr annibynnol y gweithlu addysg yng Nghymru, mae'n rhaid i ni i sicrhau ein bod yn adnabod unrhyw rwystrau a allai ein cofrestreion a rhanddeiliaid allweddol eraill eu hwynebu wrth ryngweithio a ni. Mae hyn yn cynnwys dysgwyr a rhieni/gwarcheidwaid. Mae hefyd angen i ni gefnogi ein cofrestreion i weithredu ymarfer proffesiynol teg a chynhwysol.

Byddwn yn:

- ymgynghori gyda chofrestreion a rhanddeiliaid ynghylch a yw ein gwasanaethau yn bodloni eu hanghenion amrywiol
- nodi unrhyw rwystrau i gofrestrion a rhanddeiliaid wrth ryngweithio â CGA, a chymryd camau i waredu arnynt, fel sy'n briodol a chymesur
- adolygu a chyhoeddi ein data priodoldeb i ymarfer i fonitro priodoldeb canllawiau a hysbysu anghenion hyfforddi
- hybu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg i wella arfer proffesiynol

Amcan 4: hybu datblygiad gweithlu addysg amrywiol yng Nghymru



Mae ein cyfrifoldebau rheoleiddiol yn cynnwys hyrwyddo gyrfaoedd yn y proffesiynau addysg a chynghori Llywodraeth Cymru ar faterion yn gysylltiedig â'r gweithlu addysg ac addysgu a dysgu. Byddwn yn defnyddio ein dylanwad yn y maes hwn i amlygu a helpu mynd i'r afael a materion amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg.

Byddwn yn:

- defnyddio ein data i fonitro ac amlygu materion sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth ar draws ein holl grwpiau cofrestreion
- hybu amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg fel rhan o ymgyrch ehangach i hybu gyrfaoedd o fewn y sector addysg.

Ein prosesau a'n gweithdrefnau cydraddoldeb

Yn sylfaen i'n hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth i bob unigolyn, byddwn yn sicrhau bod polisiau'n cael eu cadw'n gyfredol gan gyfrif am unrhyw newidiadau i'r gyfraith, neu, gyfrif am amgylchiadau mewnol neu allanol a byddwn yn cymryd camau hefyd i:

- adolygu ein prosesau monitro ac adrodd a rhoi unrhyw welliannau ar waith
- sicrhau bod ein hamcanion cydraddoldeb yn aros yn berthnasol (a, lle bo'r angen, eu hailwampio)
- sicrhau bod polisiau caffael yn hybu cydraddoldeb

Trefniadau monitro

Bydd yr Amcanion Cydraddoldeb yn destun prosesau monitro ac adrodd manwl, yn bennaf trwy gyhoeddi adroddiad blynyddol ar y cynllun cydraddoldeb strategol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn (gan adrodd ar berfformiad y flwyddyn gynt).

Hefyd, bydd yr uwch dîm rheoli yn craffu ar gynnydd yn ei gyfarfodydd misol a bydd y Pwyllgor Gweithredol a Chyngor CGA yn goruchwylio cynnydd trwy adroddiadau pob chwarter. Caiff dulliau manwl o fonitro cynnydd eu hamlinellu'n fanwl yn y Cynllun Gweithredu ([Atodiad A](#)).

Cyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb

Byddwn yn cyhoeddi data ar gydraddoldeb ar ein gwefan, gan gynnwys:

- y Crynodeb Ystadegau Blynyddol, sy'n cynnig amrywiaeth eang o wybodaeth bwysig am y gweithlu addysg yng Nghymru, a dadansoddiadau ar wahân eraill
- data ar gydraddoldeb yn ymwneud ag ymgeiswyr i gofrestru a chofrestreion sy'n destun gweithdrefnau Priodoldeb i Ymarfer y Cyngor, fel rhan o Adroddiad Blynyddol Priodoldeb i Ymarfer
- dadansoddiad o gyflog rhwng y rhywiau, gan adrodd gwybodaeth am gyflogau cyflogeion CGA yn ôl rhywedd

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, bydd pob polisi a gweithdrefn berthnasol yn destun Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEG), a fydd yn llunio rhan o broses ddatblygu a chymeradwyo unrhyw bolisi newydd (neu ddiwygiedig). Bydd hyn yn ein helpu i sicrhau bod penderfyniadau'n cael eu gwneud ar sail tystiolaeth a'u bod yn rhoi ystyriaeth benodol i gydraddoldeb. Hefyd, bydd AEGau yn amlinellu natur unrhyw werthusiad cyfredol y gellir bod yn ei gynnal o bolisiau, gweithdrefnau ac ymarfer. Yn achos polisiau AD newydd neu ddiwygiedig, bydd AEG yn cael ei gyflwyno (ochr yn ochr a'r polisi), i'r Fforwm Cyflogeion fel rhan o'r broses ymgynghori a'r holl staff. Hefyd, bydd yr uwch dîm rheoli yn ystyried yr asesiad fel rhan o'r broses fabwysiadu. Bydd storfa o AEGau yn cael ei chadw'n ganolog. Fodd bynnag, bydd y graddau y mae AEGau yn berthnasol i wahanol brosiectau a mentrau yn amrywio a bydd ein hymagwedd at eu defnydd yn gymesur.

Hyfforddiant a datblygiad cydraddoldeb

Byddwn yn cynnig hyfforddiant rheolaidd i'r holl staff ar ddyletswydd cydraddoldeb. Pan benodir aelod newydd o'r staff, bydd y broses sefydlu'n cynnwys trosolwg o ddyletswydd cydraddoldeb. Bydd hyfforddiant rheolaidd pellach i'r holl staff yn rheolaidd. Trefnir hyfforddiant i aelodau Cyngor a phwyllgor/panel². Bydd yr hyfforddiant yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb a'u rôl yn gosod cyfeiriad strategol CGA, yn adolygu ei berfformiad, ac yn sicrhau bod trefniadau llywodraethu cryf ar waith.

Ymgysylltu

Cynhaliwn raglen dreigl o gyfarfodydd gyda rhanddeiliaid allweddol a grwpiau â buddiant, gan gynnwys cyfarfodydd rheolaidd ag undebau'r gweithlu addysg, lle y mae materion cydraddoldeb sy'n briodol i'n cylch gwaith ymhlith y materion sy'n cael eu trafod.

Rydym yn parhau i ymgysylltu gyda chynulleidfaoedd amrywiol trwy ein tîm Hyrwyddo Gyrfaoedd (sy'n gyfrifol am hyrwyddo gyrfaoedd o fewn y gweithlu addysg yng Nghymru), sy'n datblygu ymgyrchoedd penodol o ran nodweddion gwarchoddedig. Mae'r tîm hefyd yn cynnwys swyddog sydd â chyfrifoldeb penodol dros recriwtio pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Rydym yn parhau i dynnu sylw ein cofrestreion a rhanddeiliaid eraill at wybodaeth berthnasol am gydraddoldeb a byddwn yn parhau i sicrhau bod ein gwefan a chyhoeddiadau eraill yn hygyrch i bawb.

Byddwn yn parhau i gymryd rhan mewn rhwydweithiau a grwpiau ar gydraddoldeb, yn cynnwys:

- Cyfnewidfa Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Rhwydwaith Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- 'Uned Proffesiwn Polisi' Llywodraeth y DU
- Rhwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru
- Rhwydwaith BAMEed Cymru
- DARPL (Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-Hiliaeth)
- Grŵp Cydraddoleb ac Amrywiaeth Colegau Cymru
- Gweithlu cydraddoldeb hil Cyngor Caerdydd
- Canolfan Datblygu Cymunedol De Glan-yr-afon
- Gwasanaeth Iechyd Meddwl BAME
- Tîm Cefnogi Ieuenctid Lleiafrifoedd Ethnig (EYST) Cymru

Yn ogystal, rydym yn cynnal perthynas broffesiynol anffurfiol gydag amrywiaeth o sefydliadau eraill sy'n hyrwyddo cydraddoldeb. Mae'r rhain yn cynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, Diverse Cymru, a Stonewall. Mae ymgysylltu o'r fath yn helpu sicrhau bod staff CGA a'r uwch dîm rheoli yn ymwybodol o amrywiaeth o faterion a safbwyntiau yn ymwneud a chydraddoldeb.

² Gan gynnwys aelodau'r Pwyllgor Priodoldeb i Ymarfer, Bwrdd Achredu Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), a Bwrdd Marc Ansawdd Gwaith Ieuenctid

Atodiad A – Cynllun Gweithredu Strategol Cydraddoldeb (diweddarwyd Ebrill 2023)³

Amcan	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd	
Amcan 1: Adolygu ein harferion cyflogaeth i adnabod rhwystrau rhag recriwtio a dilyniant gyrfaoi					
Adolygu a (lle bo'r angen) gwella prosesau recriwtio i helpu darparu gweithlu amrywiol	1.1	Casglu a dadansoddi gwybodaeth am gydraddoldeb yn gysylltiedig a recriwtio staff, defnyddio'r canfyddiadau i wella'n prosesau, os yw hynny'n berthnasol.	Pob un	Yn flynyddol yn Ebrill, ar y flwyddyn i 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	1.2	Dadansoddi cyfansoddiad panel Priodoldeb i Ymarfer, Bwrdd Achredu AGA, a'n Haseswyr y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuenctid. Os oes angen, cymryd camau rhagweithiol a dargedir i wella amrywiaeth.	Pob un	Adolygu'n flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi, a Chyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer
	1.3	Dadansoddi cyfansoddiad aelodau'r Cyngor a defnyddio'r canlyniadau i hysbysu trafodaethau gyda Llywodraeth Cymru o ran penodi aelodau'r Cyngor.	Pob un	Adolygu erbyn 31 Mawrth 2023 Wedi ei gwblhau yn 2022	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

³ Mae'r cynllun gweithredu yma ar gyfer y cyfnod 2020-24, ond mae wedi ei adnewyddu i sicrhau bod y camau a'r amserlenni'n gyfredol.

Amcan	Camau gweithredu		Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd
Dadansoddi taliad cydnabyddiaeth ar gyfer yr holl staff i ddeall a oes bwch cyflog rhwng y rhywiau, gan gymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n codi.	1.4	Cyhoeddi dadansoddiad o gyflog y rhywiau, gan gynnwys y swydd, math o gontract a phatrwm gweithio, yn flynyddol, ac ymrwymo i ddatblygu cynllun gweithredu ar gyflog cyfartal (yn dibynnu ar natur a graddau unrhyw wahaniaethau mewn cyflog sy'n cael eu hamlygu, a'r hyn sy'n eu hachosi).	Rhywedd	Yn flynyddol ar y flwyddyn i 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
Adnabod unrhyw rwystrau i staff o ran mynediad i gyfleoedd datblygiad a hyfforddiant, gan gymryd camau i gywiro unrhyw faterion sy'n ymddangos	1.5	Casglu data ar gydraddoldeb drwy ein harolwg bob dwy flynedd o'r staff i lywio'r asesiad effaith, datblygiad polisi, cynlluniau hyfforddiant ac ati.	Pob un	Yn flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	1.6	Parhau i ddadansoddi'r hyfforddiant a gwblheir yn flynyddol at ddibenion monitro cydraddoldeb.	Pob un	Yn flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	1.7	Defnyddio'r broses Adolygu Datblygiad a Pherfformiad i amlygu anghenion hyfforddiant a datblygiad unigol ac i adolygu cynnydd a thrafod unrhyw rwystrau o ran mynediad.	Pob un	Adolygu bob chwe mis	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Amcan	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd	
Amcan 2: datblygu diwylliant cynhwysol o fewn gweithlu CGA					
Cefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu	2.1	Parhau i gynnis system gweithio hyblyg i bob cyflogai - yn enwedig i gynorthwyo'r cyflogeion sydd â chyfrifoldebau gofal.	Oed, rhywedd, anabledd, beichiogrwydd a mamolaeth	Parhaus	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
Hybu mwy o ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ymhlith ein cyflogeion, aelodau'r Cyngor, y panel a'r bwrdd	2.2	Cyflwyno rhaglen hygyrch a diddorol o hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb i'r holl gyflogeion. Bydd yn cynnwys o leiaf un sesiwn hyfforddi orfodol bob blwyddyn i'r holl staff, yn canolbwyntio ar brofiadau ac anghenion grwpiau penodol a nodweddion gwarchoddedig gwahanol.	Pob un	Yn flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	2.3	Sicrhau bod materion cydraddoldeb wedi'u cynnwys yn yr hyfforddiant blynyddol ar gyfer aelodau paneli Priodoldeb i Ymarfer, Aelodau'r Cyngor, aelodau'r bwrdd achredu AGA ac Aseswyr y Marc Ansawdd ar gyfer Gwaith Ieuencid.	Pob un	Yn flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi & Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer
	2.4	Sicrhau bod ein swyddfa yn groesawgar yn weledol i bobl a hunaniaethau a nodweddion gwarchoddedig gwahanol.	Pob un	Adolygu'n flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	2.5	Cyflwyno hyfforddiant ar AEGau i staff perthnasol.	Pob un	Yn flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Amcan	Camau gweithredu		Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd
Datblygu polisiau er mwyn atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.	2.6	Diweddarau ein polisi Urddas yn y Gwaith (bob dwy flynedd) i sicrhau ei fod yn gyfredol o ran atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol.	Pob un	Erbyn Ebrill 2024	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
Mynd i'r afael a stigma iechyd meddwl a gwahaniaethu, yn unol â'n polisiau ar iechyd meddwl a llesiant, ein hymrwymiad i Adduned Amser i Newid	2.7	Adolygu ein polisi ar iechyd meddwl a lles i sicrhau bod y gweithlu'n gefnogol i bobl a phroblemau iechyd meddwl.	Anabledd	Erbyn Ionawr 2024	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	2.8	Cynnal ymgyrchoedd mewnol gwrth-stigma, gan gynnwys deunyddiau Amser i Newid a gwahodd gweithwyr proffesiynol i gyflwyno hyfforddiant gwrth-stigma.	Anabledd	Adolygu'n flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	2.9	Datblygu rhaglen o weithgareddau neu gyfleoedd i staff ynghylch lles a dechrau gweithredu.	Anabledd	31 Mai 2020 ac yn flynyddol erbyn 30 Ebrill	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	2.10	Parhau i godi ymwybyddiaeth ein cyflogeion am y cynllun cymorth cyflogeion, a'u galluogi i'w ddefnyddio, gyda chyfle i fanteisio ar wasanaethau cwnsela, gan gynnwys cymorth i unigolion sy'n cael problemau iechyd meddwl.	Anabledd	Parhaus	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
	2.11	Parhau i gynnig hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, gan anelu at sicrhau bod dau aelod staff yn derbyn yr hyfforddiant hwn bob blwyddyn galendr.	Anabledd	Adolygu'n flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol

Amcan	Camau gweithredu	Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd	
Amcan 3: sicrhau bod ein gwasanaethau yn bodloni anghenion amrywiol cofrestreion a rhanddeiliad (gan gynnwys y rheiny gyda nodweddion gwarchoddedig) a chefnogi ein cofrestreion i roi arfer teg a chynhwysol proffesiynol ar waith					
Ymgynghori ac ymgysylltu gyda chofrestreion a rhanddeiliaid ynglŷn â'u hanghenion/ unrhyw rwystrau wrth ryngweithio gyda CGA ac adolygu sianeli fel y bo'n briodol	3.1	Dadansoddi canlyniad yr arolwg a gwneud argymhellion ar gyfer gwella hygyrchedd ein gwasanaethau. Rhoi newidiadau ar waith fel bo'n briodol.	Pob un	Erbyn 31 Mawrth 2023 Wedi cwblhau	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
	3.2	Datblygu ac ymgysylltu gyda rhwydwaith amrywiol o gofrestreion a rhanddeiliaid (gan gynnwys grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol) i hysbysu datblygiad prosesau, polisiau a gwasanaethau.	Pob un	Parhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
	3.3	Adolygu ein gwefan a chyhoeddiadau eraill a chasglu adborth gan ddefnyddwyr i sicrhau eu bod yn hygyrch a chynhwysol i gofrestreion a'r cyhoedd.	Pob un	Adolygiad cychwynnol i'w gwblhau erbyn 31 Mawrth 2023, adolygu'n flynyddol wedi hynny gan ystyried ymgysylltu ac adborth (a gesglir yn barhaus)	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
Adolygu a chyhoeddi ein data Priodoldeb i Ymarfer i fonitro priodoldeb canllawiau a hysbysu anghenion hyfforddi.	3.4	Adolygu a chyhoeddi ein data Priodoldeb i Ymarfer i fonitro priodoldeb canllawiau a hysbysu anghenion hyfforddi.	Pob un	Yn flynyddol ar y flwyddyn i 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer

Amcan	Camau gweithredu		Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd
Hybu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg	3.5	<p>Hybu negeseuon i'n cofrestreion trwy ein sianeli cyfathrebu, gan lansio ymgyrch i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion iechyd meddwl i weithwyr addysg proffesiynol. Bydd y gweithgareddau'n cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gweminar lles • cyfres o weithdai yn delio gyda materion hil a hiliaeth • cyfres o flogiau profiad cofrestreion 	Anabledd a hil	Adolygu'n flynyddol erbyn 31 Mawrth	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
	3.6	Hybu ymwybyddiaeth o'r Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer cofrestreion CGA, sy'n cynnwys gofyniad i gofrestrion ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.	Pob un	Parhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi

Amcan	Camau gweithredu		Nodwedd warchoddedig	Amserlen	Arweinydd
Amcan 4: hybu datblygu gweithlu addysg amrywiol yng Nghymru					
Defnyddio ein data i fonitro ac amlygu materion cydraddoldeb ac ar draws ein holl grwpiau cofrestreion	4.1	Sicrhau bod y Gofrestr yn gywir, i ddarparu sylfaen dystiolaeth o ansawdd uchel yn gysylltiedig â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth.	Pob un	Parhaus	Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer
	4.2	Parhau i amlygu gwybodaeth berthnasol am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy gynhyrchu a rhannu cyngor cadarn sy'n seiliedig ar dystiolaeth sy'n amlygu datganiadau data ac ystadegol, gan gynnwys Ystadegau Blyneddol CGA ar gyfer y Gweithlu Addysg yng Nghymru, gan gynnwys data am gydraddoldeb yn gysylltiedig â chofrestreion presennol a'r rhai sy'n gwneud cais i gofrestru.	Pob un	Parhaus	Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer
Hybu amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg fel rhan o ymgyrch ehangach i hybu gyrfaedd o fewn y gweithlu	4.3	Trwy Addysgwyr Cymru, datblygu a chyflwyno ymgyrch i hybu gyrfaedd o fewn y gweithlu addysg yng Nghymru i gynulleidfa amrywiol, gan gynnwys datblygu ymgyrchoedd penodol yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig.	Pob un	Parhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi
	4.4	Darparu gwasanaeth Cyngor ac eirioli trwy Addysgwyr Cymru i gefnogi unigolion o gefndiroedd amrywiol i ddod mewn i'r gweithlu addysg.	Pob un	Parhaus	Cyfarwyddwr Datblygiad Proffesiynol, Achredu a Pholisi

