

Cyngor y Gweithlu Addysg
**Adroddiad Blynyddol
ar Gydraddoldeb
2022-23**



This document is also available in English

Cynnwys

Cyflwyniad3

Ein prosesau a'n gweithdrefnau cydraddoldeb3

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb3

Caffael4

Ymgysylltu.....4

Cyflawni ein hamcanion.....5

Atodiad A – Gwybodaeth am gyflogaeth.....11

Cyflwyniad

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

Fe'i sefydlwyd gan Ddeddf Addysg (Cymru) 2014, ac mae'n ofyniad cyfreithiol i ymarferwyr ar draws saith grŵp gwahanol yn y gweithlu addysg gofrestru gyda CGA. Maen yn cynnwys ymarferwyr o'r cyfnod sylfaen i addysg bellach, gwaith ieuencid a dysgu seiliedig ar waith. Ein [Cofrestr Ymarferwyr Addysg yng Nghymru](#) yw'r gofrestr gyhoeddus fwyaf o unrhyw broffesiwn yng Nghymru, a'r gofrestr fwyaf pellgyrhaeddol o weithwyr addysg proffesiynol yn y byd, gyda dros 88,000 o ymarferwyr wedi'u cofrestru.

A ninnau'n gorff cyhoeddus, rydym yn rhwym wrth ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (y ddyletswydd cydraddoldeb) sy'n benodol i Gymru a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyn yn mynnu ein bod yn cynhyrchu [Cynllun Cydraddoldeb Strategol \(CCS\)](#), amcanion cydraddoldeb, cynlluniau gweithredu ac adroddiadau monitro blynyddol.

Cyhoeddom ein CCS sy'n cwmpasu'r cyfnod 2020-24 ym mis Ebrill 2020, ar ôl ymgynghori â rhanddeiliaid. Yn ystod cyfnod y cynllun, rydym wedi'i adolygu'n flynyddol a gwneud mân ddiwygiadau yn unig. Mae'r CCS yn esbonio sut rydym yn ceisio datblygu ein hymagwedd at fynd i'r afael â gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, trwy ein rôl a'n cylch gwaith. Mae'r cynllun hefyd yn amlinellu cyfres o amcanion cydraddoldeb penodol.

Rydym wedi ymrwymo i weithio tuag at gynwysoldeb a chydaddoldeb o fewn y sector, ac fel cyflogwyr, i hyrwyddo tegwch ac amrywiaeth. Mae'r adroddiad blynyddol hwn ar gydraddoldeb yn amlinellu'r cynnydd rydym wedi'i wneud wrth gyflawni ein pedwar amcan cydraddoldeb yn ystod 2022-23.

Ein prosesau a'n gweithdrefnau cydraddoldeb

Mae cydymffurfio â'n dyletswyddau cydraddoldeb yn eitem sefydlog ar agenda cyfarfodydd misol yr uwch dîm rheoli (UDRh), gan ddarparu fforwm ffurfiol i drafod diweddariadau neu faterion sy'n codi.

Ym mis Mawrth 2023, roedd ein prosesau a'n gweithdrefnau cydraddoldeb yn destun archwiliad Cydymffurfio Rheoleiddiol, a roddodd sicrwydd sylweddol a dim argymhellion.

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

Fel sy'n ofynnol gan y Dyletswyddau Penodol, a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, bydd yr holl bolisiâu a gweithdrefnau perthnasol yn destun asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb, a chânt eu storio mewn llyfrgell. Mae hyn yn rhan o'r broses datblygu a chymeradwyo ar gyfer unrhyw bolisi newydd (neu ddiwygiedig). Mae hyn yn ein helpu i sicrhau bod penderfyniadau wedi'u seilio ar dystiolaeth ac yn rhoi sylw penodol i gydraddoldeb.

Yn ystod y cyfnod adrodd, gwnaethom ddatblygu canllawiau newydd a ffurflen integredig ddiwygiedig ar gyfer cofnodi asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb. Ar ôl i'r canllawiau newydd gael eu cyhoeddi, adolygwyd yr holl asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn eu herbyn, ac fe'u diweddarwyd pan oedd angen.

Mae crynodeb o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael ei adolygu gan UDRh yn ei gyfarfodydd misol

Caffael

A ninnau'n gorff cyhoeddus, mae'n gyfrifoldeb arnom i sicrhau bod cydraddoldeb yn ganolog i'n prosesau caffael. Mae ein Polisi Caffael yn cynnwys adran benodol am gydraddoldeb i sicrhau bod yr holl gontractwyr ac is-gontractwyr sy'n darparu gwasanaeth i ni yn ymwybodol o'u rhwymedigaethau i gadw at ein hymrwymiad i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pob rhan o gymdeithas. Rydym wedi cyhoeddi [datganiad caffael](#) ar ein gwefan hefyd.

Ymgysylltu

Drwy gydol y flwyddyn adrodd, rydym wedi cyfarfod â rhanddeiliaid allweddol a grwpiau buddiant, lle rydym wedi trafod materion cydraddoldeb sy'n briodol i'n cylch gwaith. Rydym wedi tynnu sylw ein cofrestreion a rhanddeiliaid eraill at wybodaeth berthnasol am gydraddoldeb drwy gydol y flwyddyn (trafodir hyn yn fanylach isod).

Rydym wedi cymryd rhan mewn nifer o rwydweithiau, grwpiau a phartneriaethau cydraddoldeb, sydd wedi cynnwys:

- Rhwydwaith Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Rhwydwaith Cydraddoldeb De-ddwyrain Cymru (SEWEN)
- Rhwydwaith BAMEed Cymru
- Grŵp Llywio Addysg Bellach Cymru Wrth-hiliol
- Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliol (DARPL)



Cyflawni ein hamcanion

Amcan 1: Adolygu arferion cyflogaeth i amlygu rhwystrau rhag recriwtio a dilyniant gyrfaol

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Byddwn yn monitro ein harferion cyflogaeth. Bydd hyn yn cynnwys: archwilio cydnabyddiaeth ariannol y staff ac edrych ar brosesau recriwtio a dilyniant gyrfaol y staff, aelodau'r Cyngor ac aelodau pwyllgorau/paneli¹, gyda'r nod o amlygu a mynd i'r afael ag unrhyw rhwystrau sy'n bodoli rhag datblygu gweithlu amrywiol.

Byddwn yn:

- adolygu a, lle y bo'r angen, gwella prosesau recriwtio ar gyfer staff, aelodau'r Cyngor ac aelodau pwyllgorau/paneli¹, i helpu i gyflawni gweithlu amrywiol, gan sicrhau tegwch i'r holl grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol
- dadansoddi cydnabyddiaeth ariannol yr holl staff, er mwyn deall a oes bwlch cyflog yn bodoli, gan gymryd camau i gywiro unrhyw faterion sy'n dod i'r amlwg
- amlygu rhwystrau i staff, aelodau'r Cyngor ac aelodau pwyllgorau/paneli¹ o ran mynediad at gyfleoedd datblygiad a hyfforddiant a chymryd camau i ddileu'r rhain

Cynnydd yn ystod 2022-23

Rydym yn casglu data ar gydraddoldeb staff yn flynyddol. Defnyddir y data i lywio asesiadau effaith, datblygu polisiau a chynlluniau hyfforddi. Ar gyfer ein harolwg diweddaraf, o'r 57 aelod o staff a oedd mewn swydd ar y pryd, cafwyd 41 o ymatebion (cyfradd ymateb 72%). Mae ein proffil staff i'w weld yn [atodiad A](#).

Mae gennym raddfeydd cyflog tryloyw, ac mae cyflogeion yn derbyn cynyddrannau blynyddol nes byddant yn cyrraedd uchafswm y gyfradd ar gyfer eu band cyflog. Rydym yn dilyn graddfeydd cyflog Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd. Pan fydd Llywodraeth Cymru yn cytuno ar gynnydd mewn cyflog, rydym yn adolygu hyn, ac os caiff ei dderbyn gennym ni fel y cyflogwr, rydym yn ei fabwysiadu'n ffurfiol. Rydym yn adolygu ein gwybodaeth am gyflogau yn ôl rhywedd yn flynyddol. Mae ein gwybodaeth am gyflogau yn ôl rhywedd ar gyfer 2022-23 i'w gweld yn atodiad A.

Rydym yn defnyddio'r broses adolygu perfformiad a datblygiad i amlygu anghenion hyfforddiant a datblygiad unigol, adolygu cynnydd a thrafod unrhyw rhwystrau rhag mynediad. Rydym hefyd yn dadansoddi'r hyfforddiant a gwblhawyd bob blwyddyn at ddibenion monitro cydraddoldeb. Mae mwy o fanylion am hyfforddiant a ddarparwyd yn 2022-23 i'w gweld o dan [amcan dau](#).

Rydym yn adolygu ein prosesau recriwtio yn barhaus i'n helpu i ddeall unrhyw rhwystrau posibl. Rydym yn hysbysebu pob swydd yn allanol i gyrraedd ystod eang o ymgeiswyr ac rydym yn casglu gwybodaeth am amrywiaeth ar gyfer yr holl ymgeiswyr uniongyrchol. I gefnogi ein prosesau recriwtio, yn 2022-23, gwnaethom ddatblygu animeiddiad byr, hygyrch sy'n crynhoi CGA fel sefydliad, gan gynnwys ei werthoedd staff, diwylliant sefydliadol cadarnhaol, a phrosesau recriwtio cynhwysol. Yn ystod y flwyddyn adrodd hon, gwnaethom hysbysebu 17 o swyddi a chawsom 51 o ffurflenni monitro amrywiaeth. Mae mwy o fanylion am broffil ymgeiswyr i'w gweld yn [atodiad A](#).

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

Mae ein proses ymgeisio yn sicrhau bod yr holl recriwtio cyn y cam cyfweld yn cael ei gynnal yn 'guddiedig', heb gyfeirio at enwau nac arwyddion posibl eraill o nodweddion gwarchoddedig.

Yn rhan o'n gwaith i hyrwyddo gyrfaoedd yn y proffesiynau addysg yng Nghymru, gwnaethom amlygu'r angen am Swyddog Recriwtio a Chymorth gyda chyfrifoldeb penodol am hyrwyddo ymhlith unigolion Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol a gweithio'n agos gyda sefydliadau du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol. Llwyddwyd i recriwtio i'r swydd hon. Roedd yr hysbyseb ar gyfer y rôl yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol.

Rydym hefyd yn casglu gwybodaeth am gydraddoldeb yn ymwneud ag aelodau o'n Cyngor, o ran y naw nodwedd warchoddedig. Penodir aelodau'r Cyngor gan Lywodraeth Cymru trwy'r system penodiadau cyhoeddus, ac nid oes gennym unrhyw awdurdod dros hyn. Fodd bynnag, trwy gasglu'r wybodaeth hon, gallwn helpu i lywio proses benodi Llywodraeth Cymru. Eleni, yn dilyn proses recriwtio Llywodraeth Cymru, penodwyd chwe aelod newydd ac ailbenodwyd chwe aelod am dymor arall. Drwy gydol yr ymarferion recriwtio, gwnaethom dynnu sylw ein cofrestreion, rhanddeiliaid a rhwydweithiau at y swyddi gwag. Mae gweithgarwch recriwtio ychwanegol yn parhau ar gyfer y ddwy swydd sy'n wag o hyd, ac mae Gweinidog y Gymraeg ac Addysg yn ceisio gwella amrywiaeth ethnig y Cyngor.

Cydnabyddwn fod amrywiaeth ethnig gyfyngedig yn ein cronfa o aelodau panel Priodoldeb i Ymarfer, aseswyr Marc Ansawdd a'n Bwrdd Achredu Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA), a byddwn yn dechrau casglu gwybodaeth am gydraddoldeb yn ffurfiol gan y grwpiau hyn yn 2023-24. Rydym wedi cynnal nifer o ymarferion recriwtio eleni ac wedi ychwanegu datganiad cadarnhaol at hysbysebion i annog ceisiadau gan ystod eang ac amrywiol o unigolion.



Amcan 2: Datblygu diwylliant cynhwysol o fewn gweithlu CGA

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Byddwn yn gweithio i sicrhau bod ein sefydliad yn gynhwysol, yn groesawgar ac yn ystyriol tuag at yr holl gyflogeion, aelodau'r Cyngor ac aelodau pwyllgorau/paneli¹, er mwyn iddynt allu bod yn nhw eu hunain a pherfformio hyd eithaf eu gallu.

Byddwn yn:

- cynorthwyo staff sydd â chyfrifoldebau gofalu
- hybu mwy o ymwybyddiaeth o gydraddoldeb (gan gynnwys materion anabledd ac LHDTTC+) ymhlith ein cyflogeion
- sicrhau bod ein polisiau ar fwlio ac aflonyddu yn aros yn gyfredol, er mwyn atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- gweithio i fynd i'r afael â gwahaniaethu a stigma iechyd meddwl, yn unol â pholisiau iechyd meddwl a lles CGA a'n hymrwymiad i'r Adduned Amser i Newid

Cynnydd yn ystod 2022-23

Ym mis Chwefror 2023, gwnaethom gyflwyno polisi gweithio hybrid ffurfiol sy'n caniatáu i staff gyfuno gweithio yn y swyddfa (am dri diwrnod yr wythnos o leiaf) a gweithio gartref. Rydym hefyd yn cynnig system oriau hyblyg i'r holl gyflogeion, sy'n arbennig o fuddiol i'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu.

Rydym yn darparu mynediad am ddim at y Llinell Gymorth i Gyflogeion, sy'n caniatáu i staff gael cyngor cyfrinachol ar amrywiaeth o faterion. Rhannom wybodaeth am weminarau lles yn rhad ac am ddim gan Care First gyda staff yn wythnosol.

Eleni, lanswyd ein rhaglen les ar gyfer staff. Roedd y rhaglen yn cynnwys ystod eang o weithgareddau a chyfleoedd i gefnogi lles staff. Ymgynghorom â staff ynglŷn â rhaglen y flwyddyn nesaf trwy ein Fforwm Cyflogeion, ac ymgorffori nifer o syniadau ac awgrymiadau a wnaed gan staff yn y rhaglen.

Mae ein cynllun hyfforddi blynyddol yn cynnwys o leiaf un sesiwn orfodol ar gyfer pob aelod o staff ar faterion cydraddoldeb. Eleni, cafodd pob aelod o staff hyfforddiant ar ragfarn ddjarwybod. Cwblhaodd aelodau staff perthnasol hyfforddiant ar gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb hefyd. Mae gennym bedwar aelod o staff sydd wedi'u hyfforddi fel swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl ar hyn o bryd.

Rydym yn cynnwys mewnbynnau cydraddoldeb mewn hyfforddiant blynyddol ar gyfer aelodau'r Cyngor ac aelodau pwyllgorau/paneli².

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

Amcan 3: Gwella ein dealltwriaeth o anghenion ein cofrestreion a'n rhanddeiliaid a chynorthwyo ein cofrestreion i weithredu ymarfer proffesiynol teg a chynhwysol

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Mae rheidrwydd arnom, fel y corff rheoleiddio proffesiynol, annibynnol ar gyfer y gweithlu addysg yng Nghymru, i sicrhau ein bod yn adnabod unrhyw rwystrau y gallai ein cofrestreion a'n rhanddeiliaid eraill eu hwynebu wrth ryngweithio â ni. Mae hyn yn cynnwys dysgwyr a rhieni/gwarcheidwaid. Mae hefyd angen i ni gynorthwyo ein cofrestreion i weithredu ymarfer proffesiynol teg a chynhwysol.

Byddwn yn:

- ymgynghori ac ymgysylltu â chofrestreion a rhanddeiliaid ynglŷn â ph'un a yw ein gwasanaethau'n bodloni eu hanghenion amrywiol
- amlygu unrhyw rwystrau sy'n wynebu cofrestreion a rhanddeiliaid wrth ryngweithio â CGA a chymryd camau i'w dileu, fel y bo'n briodol ac yn gymesur
- adolygu a chyhoeddi data priodoldeb i ymarfer i fonitro priodoldeb canllawiau a llywio anghenion hyfforddiant
- hybu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg, i wella ymarfer proffesiynol

Cynnydd yn ystod 2022-23

Rydym wedi ymrwymo i wneud ein cyfathrebu a'n gwybodaeth mor hygyrch â phosibl. Ar ddechrau 2022-23, rhoesom arolwg i'n cofrestreion a'n rhanddeiliaid i geisio eu meddyliau ynghylch p'un a yw ein cyfathrebu a'n gwasanaethau yn gynhwysol a hygyrch, a beth y gellid ei wella. Er mai dim ond nifer fach o ymatebion a gawsom, ni chodwyd unrhyw faterion na phryderon ynglŷn â hygyrchedd neu gynwysoldeb ein gwasanaethau.

Mae ein gwefan yn cydymffurfio â safon lefel A Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (WCAG) 2.0 ar hyn o bryd. Cynhaliom adolygiad o'n gwefan eleni, gan nodi nifer o welliannau mewn meysydd fel hygyrchedd, taith y defnyddiwr, brandio, a gosodiad. Rydym wedi dechrau gweithio ar ailddylunio'r wefan yn llwyr ac edrychwn ymlaen at lansio ein gwefan newydd yn y gwanwyn/yr haf 2023.

Ar ein gwefan, rydym yn darparu mynediad at y Bar Offer ReachDeck, sef meddalwedd hygyrchedd y we sy'n cynorthwyo pobl â namau gweledol ac anabledau cuddiedig, yn ogystal â'r rhai hynny sydd â diffyg sgiliau digidol sylfaenol a phobl sy'n dymuno darllen y wefan mewn iaith heblaw Cymraeg neu Saesneg.

Mae capsiynau Cymraeg a Saesneg yn cael eu darparu ar gyfer yr holl gynnwys fideo (gyda sain) sy'n cael ei ychwanegu at ein gwefan. Mae ein cyhoeddiadau ar gael mewn fformat electronig fel arfer, ac rydym yn cynnig fformatau eraill ar gais. Mae nifer gynyddol o'n cyhoeddiadau hefyd wedi'u cyhoeddi mewn fformat HTML erbyn hyn, yn ogystal â pdf. Rydym yn parhau i adolygu ein cyhoeddiadau i sicrhau eu bod yn hygyrch ac yn gynhwysol i gofrestrion a'r cyhoedd.

Rydym wedi cynnal nifer o ddigwyddiadau ar-lein drwy gydol y flwyddyn. Rydym yn gweinyddu ein cynllun tocynnau trwy'r platfform dwyieithog, tocyn.cymru, sy'n galluogi mynychwyr i nodi unrhyw addasiadau rhesymol sy'n ofynnol ar gyfer y digwyddiad. Rydym wedi gwneud addasiadau ar gyfer dau fynychwr yn ystod y flwyddyn, gan gynnwys rhoi cyngor i fynychwr ar sut i gael at y cyfleuster isdeitlo byw ar blatfform y

digwyddiad a darparu sleidiau cyflwyniad i un arall cyn y digwyddiad.

Rydym wedi darparu gwasanaeth dehongli Iaith Arwyddion Prydain ar gyfer gweithwyr proffesiynol neu gofrestreion byddar a thrwm eu clyw sydd wedi bod yn ymwneud â chyfarfodydd priodoldeb i ymarfer rhithwir.

Drwy gydol y flwyddyn adrodd, rydym wedi trafod materion cydraddoldeb sy'n briodol i'n cylch gwaith wrth gyfarfod â rhanddeiliaid allweddol a grwpiau buddiant gan gynnwys chynrychiolwyr o Rwydwaith BAMEd Cymru a DARPL (Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliol). Mae hyn wedi arwain at nifer o brosiectau cydweithredol, gan gynnwys:

- dwy sesiwn min nos gyda Rhwydwaith BAMEd Cymru ar siarad â staff a dysgwyr am hil (Mehefin 2022), a phwysigrwydd adrodd am hiliaeth a mynd i'r afael â chynhwysiant (Tachwedd 2022)
- cynhadledd arweinyddiaeth wrth-hiliaeth gyda DARPL, NAEL a CSC, a gynhelir ym mis Mehefin 2023

Rydym wedi mynychu cyfarfodydd Rhwydwaith Cydraddoldeb De-ddwyrain Cymru (SEWEN), Rhwydwaith PSED a Grŵp Llywio Addysg Bellach Cymru Wrth-hiliol drwy gydol y flwyddyn. Yn ogystal â hyn, mynychom ni nifer o ddigwyddiadau a gweminarau yn canolbwyntio ar faterion cydraddoldeb, gan gynnwys digwyddiad DARPL 'Datblygu ein Taith Dysgu Proffesiynol Gwrth-hiliol fel Arweinwyr Systemau' a chyfarfod gwybodaeth Ymgyrch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Proffesiwn Polisi.

Rydym yn parhau i gasglu data am gydraddoldeb gan gofrestreion sy'n destun achosion priodoldeb i ymarfer, trwy ein system rheoli achosion. Ym mis Awst 2022, cyhoeddodd ein Hadroddiad blynyddol ar priodoldeb i ymarfer, a oedd yn cynnwys data am gydraddoldeb ar gyfer yr holl grwpiau cofrestreion.

Ein nod yw cynyddu ymwybyddiaeth am faterion iechyd meddwl ar gyfer gweithwyr addysg proffesiynol. Ym mis Mehefin 2022, cynhaliom ddigwyddiad ar-lein gyda Chymorth Addysg lle'r oedd amrywiaeth o siaradwyr wedi rhannu a thrafod strategaethau iechyd meddwl a lles ymarferol ar gyfer cofrestreion. Ategwyd hyn gan gyhoeddi [canllaw arfer da i gynorthwyo iechyd meddwl a lles cofrestreion](#), ar y cyd â Chymorth Addysg unwaith eto, a gyhoeddwyd ym mis Ionawr 2023.

Ym mis Medi 2022, cyhoeddodd ein [Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol](#) diwygiedig ar gyfer cofrestreion CGA. Gwnaethom ei hyrwyddo trwy ein gwefan, cylchlythyrau a chyflwyniadau. Mae'r Cod yn cynnwys gofyniad i'r holl gofrestreion ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Os na fydd cofrestrai yn cydymffurfio â gofynion y Cod, gallwn gymryd camau trwy ein gweithdrefnau priodoldeb i ymarfer.

Amcan 4: Hybu datblygiad gweithlu addysg amrywiol yng Nghymru

Sut byddwn yn cyflawni'r amcan hwn?

Mae ein cyfrifoldebau rheoleiddiol yn cynnwys hyrwyddo gyrfaoedd yn y proffesiynau addysg a chynghori Llywodraeth Cymru ar faterion sy'n gysylltiedig â'r gweithlu addysg ac addysgu a dysgu. Byddwn yn defnyddio ein dylanwad yn y maes hwn i amlygu a helpu i fynd i'r afael â materion amrywiaeth yn y gweithlu addysg, gan gynnwys anghydbwysedd rhwng y rhywiau, a diffyg cynrychiolaeth ddigonol pobl anabl a phobl o gymunedau du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol.

Byddwn yn:

- defnyddio ein data i fonitro ac amlygu materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth ar draws ein holl grwpiau cofrestru
- hybu amrywiaeth o fewn y gweithlu addysg yn rhan o ymgyrch ehangach i hybu gyrfaoedd o fewn y gweithlu

Cynnydd yn ystod 2022-23

Mae'r [Gofrestr Ymarferwyr Addysg](#) yn cynnig sylfaen dystiolaeth o ansawdd uchel ynglŷn â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym wedi cymryd nifer o gamau drwy gydol y flwyddyn i sicrhau ansawdd a chyflawnder y data yn y Gofrestr. Ym mis Medi, cyhoeddodd [Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru 2022](#). Roedd hyn yn cynnwys data cydraddoldeb am ymarferwyr ar draws pob un o'n saith grŵp cofrestreion. Rydym hefyd wedi cyhoeddi nifer o ddatganiadau ystadegol eraill drwy gydol y flwyddyn sydd wedi cynnwys data cydraddoldeb, gan gynnwys canlyniadau myfyrwyr AGA, data am y gweithlu cyflenwi (athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu mewn ysgolion), arweinwyr ysgolion ac athrawon newydd gymhwys.

Ym mis Tachwedd 2022, rhoesom ddata i Grŵp Llywio Addysg Bellach Gwrth-hiliol Cymru ar Ddatblygu'r gweithlu ôl-16: gwella data ac annog recriwtio staff ethnig lleiafrifol.

Hefyd ym mis Tachwedd 2022, ar y cyd â Llywodraeth Cymru, fe wnaethom ddyrannu niferoedd derbyn AGA i bartneriaethau AGA ar gyfer rhaglenni sy'n dechrau ym mis Medi 2023. Yn rhan o hyn, fe wnaethom ddarparu gofynion penodol i bartneriaethau ar gyfer recriwtio athrawon cyfrwng Cymraeg ac athrawon o gymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol. Fe wnaethom fonitro recriwtio i raglenni yn 2022-23 ac adrodd arno i Lywodraeth Cymru.

Rydym wedi adolygu a datblygu cynnwys ar gyfer [Addysgwyr Cymru](#) (y brand a'r wefan sy'n helpu i hyrwyddo gyrfaoedd yn y proffesiynau addysg yng Nghymru) er mwyn sicrhau bod y tudalennau'n dangos gweithlu amrywiol.

Mae ein tîm eiriolaeth a chymorth wedi datblygu cynlluniau recriwtio ac ymgysylltu sy'n cynnwys gweithgarwch recriwtio targedig ar gyfer pobl o gymunedau du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol. Recriwtiwyd Swyddog Recriwtio a Chymorth i arwain y broses o weithredu'r cynllun targedig. Roedd yr hysbyseb ar gyfer y rôl yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol. Mae gwaith a wnaed ers i'r recriwtio ddechrau wedi cynnwys ymgysylltu â Chymdeithas Affricanaidd Gogledd Cymru, Tasglu Cydraddoldeb Hiliol Cyngor Caerdydd, SCVS ac ysgolion uwchradd â chyfran uchel o fyfyrwyr sy'n ystyried eu bod yn ddu, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol.

Atodiad A

Gwybodaeth am gyflogaeth

Nifer y bobl a gyflogir yn ôl nodwedd warchoddedig

Rydym yn casglu data am gydraddoldeb staff trwy ein harolwg staff blynyddol. Defnyddir y data i lywio asesiadau o'r effaith, datblygu polisiau a chynlluniau hyfforddi. Cynhaliwyd ein harolwg diweddaraf ym mis Mawrth 2023. O'r 57 o aelodau staff a oedd yn eu swydd ar y pryd, cafwyd 41 o ymatebion (cyfradd ymateb 72%). Oherwydd maint ein sefydliad, os yw ffigurau'n cyfrif am 10% neu lai, rydym wedi dileu manylion i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

Oedran

16-24	*
25-34	17
35-44	8
45-54	8
55-64	6

Rhywedd/Rhyw

Gwrywaidd	13
Benywaidd	27
Anneuaidd	*

Ydych chi'n draws?

Nac ydw	40
Ddim wedi ymateb	*

Cyfeiriadedd rhywiol

Deurywiol	*
Hoyw/lesbiaidd	*
Heterorywiol	37

Statws perthynas

Priod neu mewn partneriaeth sifil	17
Wedi ysgaru	*
Sengl	9
Byw gyda phartner mewn perthynas tymor hir	13
Ddim eisiau dweud	*

Crefydd neu gred

Dim crefydd	25
Anffyddiwr	*
Cristion	12
Mwslim	*
Ddim eisiau dweud	*

Ethnigrwydd

Gwyn – Cymro/Cymraes / Sais/Saesnes/Albanwr/ Albanes / Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon /Prydeinig	37
Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	*
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	*
Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	*
Asiaidd / Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaid	*

Hunaniaeth genedlaethol

Cymro / Cymraes	29
Sais / Saesnes	*
Gwyddel / Gwyddeles	*
Prydeinig	8
Dim ymateb	*

Cyfrifoldebau gofalu

Dim	20
Prif ofalwr plentyn / plant (o dan 18 oed)	13
Gofalwr eilaidd	*
Ddim eisiau dweud	*

Anabledd – A ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd?

Anabledd neu nam dysgu (er enghraifft dyslecsia, syndrom Down, awtistiaeth ac ati)	*
Cyflwr iechyd tymor hir (er enghraifft epilepsi, diabetes neu ganser)	*
Iechyd meddwl gwael (er enghraifft iselder, gorbryder neu sgitsoffrenia)	*
Nam symudedd	*
Ddim eisiau dweud	*

Anabledd – A oes gennych anabledd, fel y'i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?³

Oes	*
Nac oes	37
Ddim eisiau dweud	*

Data recriwtio

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

Yn ystod y cyfnod adrodd, hysbysebwyd 17 o swyddi ar gyfer recriwtio'n allanol. Rhoddwyd cyfle i'r holl ymgeiswyr uniongyrchol lenwi Ffurflen Monitro Amrywiaeth ar yr adeg ymgeisio. Cawsom 60 o geisiadau uniongyrchol, ac roedd 51 o'r rhain wedi llenwi Ffurflenni Monitro Amrywiaeth.

³ Rydych chi'n anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 os oes gennych nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith negyddol 'sylweddol' a 'hirdymor' ar eich gallu i wneud gweithgareddau pob dydd arferol.

Nifer y ceisiadau a gafwyd yn ôl nodwedd warchoddedig (Ile y llenwyd Ffurflen Monitro Amrywiaeth)

Rhywedd/Rhyw

Gwrywaidd	15
Benywaidd	36

Cyfeiriadedd rhywiol

Deurywiol	*
Hoyw / lesbiaidd	*
Heterorywiol	47
Ddim eisiau dweud	*
Ddim wedi ymateb	*

Statws perthynas

Priod	23
Wedi ysgaru	*
Sengl	19
Cyd-fyw	6
Wedi gwahanu	*

Crefydd neu gred

Dim crefydd neu gred	28
Cristion (pob enwad)	16
Mwslim	*
Unrhyw grefydd neu gred arall	*
Ddim eisiau dweud	*

Ethnigrwydd

Gwyn – Cymro/Cymraes/Sais/Saesnes/Albanwr/Albanes/ Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon/Prydeinig/Sipsiwn/ Teithiwr Gwyddelig/Gwyddel/Gwyddeles	44
Gwyn – arall	*
Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	*
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	*
Asiaidd – Bangladeshaidd	*

Anabledd – A ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd?

Ydw	*
Nac ydw	49

Anabledd – A oes gennych anabledd, fel y'i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?

Oes	*
Nac oes	49



Dysgu a datblygu

Rydym yn darparu hyfforddiant rheolaidd i'n holl staff ynglŷn â'r ddyletswydd cydraddoldeb. Pan fydd aelod newydd o staff yn cael ei benodi, bydd y broses sefydlu'n cynnwys trosolwg o'r ddyletswydd cydraddoldeb.

Mae ein cynllun hyfforddiant blynyddol yn cynnwys o leiaf un sesiwn orfodol ar gyfer pob aelod o staff ar faterion cydraddoldeb. Eleni, cafodd pob aelod o staff hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod, a chafodd aelodau staff perthnasol hyfforddiant ar asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Rydym yn defnyddio'r broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad (PDR), i amlygu anghenion hyfforddiant a datblygiad unigol. Mae pob cyflogai'n cael cyfle cyfartal o ran hyfforddiant, pan ystyrir ei fod yn berthnasol i'r rôl. Gan fod yr holl ddata cydraddoldeb am gyflogeion yn ddiennw, nid oes unrhyw ddata penodol ar gael ynglŷn â nodweddion gwarchodedig cyflogeion a ddilynodd hyfforddiant unigol.

Gweithdrefnau Cwynion Cyflogaeth

Nid oedd unrhyw gyflogeion yn ymwneud â gweithdrefnau cwynion cyflogaeth naill ai fel achwynydd neu unigolyn y gwnaed cwyn yn ei erbyn yn ystod 2022-23.

Gweithdrefnau Disgyblu

Nid oedd unrhyw gyflogeion yn destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod 2022-23.

Ymadawyr

Gan fod yr holl ddata cydraddoldeb am gyflogeion yn ddiennw, nid oes unrhyw ddata penodol ar gael ynglŷn â nodweddion gwarchodedig cyflogeion a adawodd y sefydliad.

Gwybodaeth ychwanegol am gyflog yn ôl rhywedd ar 31 Mawrth 2023

Cyflog	Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
£22,150 - £25,620	Cymorth tîm	0	2	2
£26,900 - £30,610	Swyddog Gweithredol	9	18	27
£32,460 - £39,690	Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	6	8	14
£41,700 - £49,370	Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	3	6	9
£53,440 - £63,900	Gradd 7	1	0	1
£67,100 - £76,990	Gradd 6	0	3	3
£86,377 - £101,006	Prif Weithredwr	1	0	1
Cyfanswm		20	37	57

Math o gontract	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
Parhaol	19	37	56
Cyfnod penodol	1	0	1
Dros dro	0	0	0
Cyfanswm	20	37	57

Patrwm gweithio	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
Amser llawn	18	26	54
Rhan-amser	2	1	3
Cyfanswm	20	37	57

Sylwer: Mae'r dadansoddiad yn cynnwys swyddogion ar gyfnod absenoldeb mamolaeth

