



Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth CCAUC 2010

Mae'r ddogfen hon ar gael ar-lein, mewn print bras, ar CD electronig, ac mewn Braille a DAISY (awdioddigidol). Os bydd angen hwn arnoch neu rywun rydych yn ei adnabod mewn fformat arall, cysylltwch â ni ar (029) 2068 2218 (llais), trwy BT TypeTalk (0870) 240 95 98 (testun) neu drwy anfon e-bost at equality@hefcw.ac.uk.

Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Blynyddol CCAUC:

Mynegai

| Adran | Rhif Tudalen |
|--|--------------|
| Mynegai | 2 |
| Cyflwyniad | 4 |
| Pwy Ydym Ni | 4 |
| Trosolwg o'r Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb (hyd fis Medi 2010) | 5 |
| Trosolwg o'r Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb (o fis Hydref 2010) | 7 |
| Cynllun Cydraddoldeb CCAUC | 8 |
| Cydraddoldeb i Bobl Anabl | 10 |
| Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 | 10 |
| Archwiliad DDA | 11 |
| Polisi Addasu Rhesymol | 11 |
| Cydraddoldeb i Bobl Anabl a'r Sector | 12 |
| Ehangu Mynediad | 12 |
| Ymgynraedd yn Ehangach | 13 |
| Prosiectau Anabledd | 13 |
| Cydraddoldeb Rhyw | 16 |
| Deddf Cydraddoldeb 2006 | 16 |
| Cynnydd CCAUC ym maes Cydraddoldeb Rhyw 2010 | 17 |
| Cynnydd gyda'r Amcanion Cydraddoldeb Rhyw | 17 |
| - Menywod mewn Rolau Uwch mewn SAUau | 17 |
| - Recriwtio Myfyrwyr i Bynciau Anhraddodiadol o ran Rhyw | 18 |
| - Cynllun Gweithio Hyblyg CCAUC | 18 |
| - Archwiliad Cyflog Cyfartal | 18 |
| Cydraddoldeb Hiliol | 20 |
| Deddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000 | 20 |
| Adroddiadau Blynyddol ar Gydraddoldeb Hiliol | 21 |
| Prosiectau Eraill | 21 |
| Gweithgareddau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyffredinol | 23 |
| CCAUC a'r Sector | 23 |
| Ymweliadau â Sefydliadau yng Nghymru | 23 |
| Cynllun Cydraddoldeb | 23 |
| Yr Uned Herio Cydraddoldeb: Grŵp Cyswilt Cymru | 23 |

| | |
|--|----|
| SEWEN | 24 |
| CCAUC: Gweithgareddau Mewnol | 24 |
| Gwefan CCAUC | 24 |
| Cyfathrebiadau | 25 |
| Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Mewnol | 25 |
| Ymgynghorwyr Triniaeth Deg | 25 |
| Arolwg Agwedd Staff | 26 |
| Y Safon Iechyd Gorfforaethol | 26 |
| Monitro Cydraddoldeb | 26 |
| Talebau Gofal Plant | 27 |
| Adolygiad Cyflog | 27 |
| Oed Ymddeol Diofyn | 27 |
| Y Symbol Anabledd 'Two Ticks' | 27 |
| Monitro Cydraddoldeb | 27 |
| Asesiadau Effaith Cydraddoldeb | 33 |
| Hyfforddiant | 33 |
| Cyhoeddi | 34 |
| Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2010 | 35 |
| Gweithredoedd a chynnydd hyd yn hyn | 36 |
| Cipolwg ar y Ddeddfwriaeth | 53 |
| Acronymau, Byrfoddau a Rhestr Termau | 57 |

2. Cyflwyniad

- 2.1 Dyma'r pedwerydd Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth cyfannol i'w gyhoeddi gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC). Mae'n crynhoi gweithrediad Cynllun Cydraddoldeb a chynllun gweithredu cydraddoldeb CCAUC o fis Ionawr hyd fis Rhagfyr 2010, ac yn adrodd ar weithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth allweddol eraill yn fwy cyffredinol.
- 2.2 Fel awdurdodau cyhoeddus eraill, roedd gofyn i CCAUC, o dan y ddeddfwriaeth, hyd fis Ebrill 2010, hyrwyddo cydraddoldeb ym meysydd anabledd, rhyw a hil - y cyfeirir atynt gyda'i gilydd fel y dyletswyddau cyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb. Hefyd, roedd gennym nifer o ymrwymïadau penodol o dan y ddeddfwriaeth. Roedd y rhain yn cynnwys gofyniad i gyhoeddi adroddiad blynyddol, gan gynnwys manylion canlyniadau monitro.
- 2.3 Ym mis Ebrill 2010, cafodd y ddeddfwriaeth anabledd, rhyw a hil ei diddymu a'i disodli gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. **Serch hynny, gan fod yr ymgynghoriad ar y dyletswyddau penodol yng Nghymru ac yn Lloegr yn parhau adeg ysgrifennu, rydym yn ysgrifennu'r adroddiad blynyddol hwn fel pe baem yn dal i gydymffurfio â'r dyletswyddau gwreiddiol.**

Pwy Ydym Ni

- 2.4 Mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), yn Gorff a Noddir gan Lywodraeth y Cynulliad (CNLC), a sefydlwyd ym mis Mai 1992 o dan Ddeddf Addysg Bellach ac Uwch 1992. Trosglwyddwyd cyfrifoldeb dros gyllido addysg uwch yng Nghymru i'r Cyngor ym mis Ebrill 1993. Rydym yn gweinyddu cyllid a ddarperir gan Lywodraeth Cynulliad Cymru i gefnogi addysg, ymchwil a gweithgareddau cysylltiedig mewn deg sefydliad addysg uwch a'r Brifysgol Agored yng Nghymru. Rydym hefyd yn rhoi cyllid ar gyfer cyrsiau addysg uwch penodedig mewn colegau addysg bellach.
- 2.5 Mae CCAUC hefyd yn gyfrifol, o dan Reoliadau Addysg (Cymwysterau Athrawon Ysgol) (Cymru) 2004, am achredu darparwyr hyfforddiant cychwynnol athrawon (HCA) ar gyfer athrawon ysgol, yn unol â'r meini prawf a bennwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru. O dan Ddeddf Addysg 2005, mae CCAUC hefyd yn gwneud neu'n comisiynu ymchwil i wella hyfforddiant athrawon a safonau addysgu.

3. Trosolwg o'r Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb (hyd fis Medi 2010)

| Bodloni'r Dyletswyddau Cyffredinol | | | |
|---|--|---|--|
| | Hil | Anabledd | Rhyw |
| Daeth y Ddyletswydd Gyffredinol i rym: | 31 Mai 2002 | 4 Rhagfyr 2006 | 6 Ebrill 2007 |
| Mae'n gofyn i SAUau ac Awdurdodau Cyhoeddus roi sylw i'r angen i: | Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon | | |
| | | | (gan gynnwys mewn cysylltiad ag ailbennu rhyw) |
| | | Dileu aflonyddu anghyfreithlon ar sail anabledd a rhyw | |
| | Hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol, pobl anabl a phobl eraill, a dynion a menywod | | |
| | | Mewn perthynas ag anabledd: = annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus = hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl anabl = cymryd camau i gymryd anableddau pobl anabl i ystyriaeth, hyd yn oed os yw hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol | |

Mae'r tablau wedi'u seilio ar y Rhestr Wirio Gofynion Deddfwriaethol ar gyfer Cynlluniau Cydraddoldeb Sengl, Uned Herio Cydraddoldeb (UHC/ECU), Tachwedd 2007, ac fe'u defnyddir gyda chaniatâd.

Bodloni'r Dyletswyddau Penodol

| | Hil | Anabledd | Rhyw |
|---|--|---|---|
| Datblygu cynllun/polisi i esbonio sut y bydd y dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn cael eu bodloni: | Cynllun Cydraddoldeb Hiliol | Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl | Ar hyn o bryd, nid oes angen penodol am Gynllun Cydraddoldeb Rhyw yng Nghymru |
| | Cynllun Cydraddoldeb Sengl | | |
| Cynnwys / ymgynghori â rhanddeiliaid perthnasol (gan gynnwys staff, myfyrwyr, ymwelwyr, aelodau/swyddogion undebau llafur a chymdeithasau staff a myfyrwyr): | Ymgynghori a chynnwys pobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol, fel yr awgrymir gan yr angen i gynnal asesiadau effaith | Mynd ati i gynnwys ystod amrywiol o bobl anabl a chynnwys datganiad yn y cynllun ar sut mae pobl anabl wedi helpu i'w ddatblygu | Ymgynghori â menywod a dynion |
| Monitro – casglu, dadansoddi a gweithredu ar ddata a gwybodaeth: | Monitro recriwtio, cynnydd / datblygiad gyrfa a chadw staff. Hefyd, dylai SAUau fonitro derbyn, cynnydd a chyrhaeddiad myfyrwyr a'r cyfleoedd addysgol sydd ar gael iddynt | | Casglu a defnyddio gwybodaeth ar sut mae polisïau ac arferion yn effeithio ar gydraddoldeb rhyw yn y gweithlu wrth ddarparu gwasanaethau (gan gynnwys addysg) |
| Cyfrifoldebau CCAUC* dros / i'r sector <i>*Mae gan CCAUC gyfrifoldebau eraill hefyd o dan y ddeddfwriaeth cydraddoldeb, oherwydd ei rôl fel awdurdod cyhoeddus a chyflogwr, nad ydynt wedi'u rhestru yma.</i> | “Mae gan Gynghorau Cyllido y ddyletswydd i: a) monitro nifer y staff addysgu yn yr holl sefydliadau y maent yn gyfrifol amdanynt yn ôl grŵp hiliol; a b) cymryd camau ymarferol resymol i gyhoeddi canlyniadau'r monitro hwn bob blwyddyn.” <i>(para 6.48: Cod Ymarfer ar y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol).</i> | Dim cyfrifoldebau penodol i'r sector. Ond: “... Gallai asiantaethau eraill sydd â rolau arweiniol... Iunio arweiniad ar gyfer sector polisi fel bod casglu tystiolaeth allweddol yn cael ei safoni ... Er enghraifft, gallai cyrff rhychwantol megis cynghorau cyllido gyhoeddi canlyniadau'r data a gesglir ganddynt yn genedlaethol.” <i>(para 3.68: Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cod Ymarfer Statudol Cydraddoldeb i Bobl Anabl).</i> | Dim cyfrifoldebau penodol i'r sector. Ond, sylwer ei bod “yn anghyfreithlon i Gynghorau Cyllido Addysg Uwch Cymru a Lloegr wahaniaethu ar sail rhyw wrth ymgymryd â'u swyddogaethau o dan y Deddfau Addysg.” <i>(Atodiad F, tudalen 77. Cod Ymarfer Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw Cymru a Lloegr)</i> |

4. Trosolwg o'r Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb (o fis Hydref 2010)

4. Dyletswyddau Cyffredinol (Y DU Gyfan)

4.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyflwyno dyletswydd cyfrifoldeb newydd ar gyfer y sector cyhoeddus. Wrth ymgymryd â'i swyddogaethau, rhaid i awdurdod cyhoeddus a restrir yn Atodlen 19 i'r Ddeddf roi sylw priodol i'r angen i:

- **Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth** ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir o dan y Ddeddf;
- **Hyrwyddo cyfle cyfartal** rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu; a
- **Meithrin cysylltiadau da** rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

4.2 Mae rhoi sylw priodol i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu perthnasol, a phobl nad ydynt yn ei rhannu, yn golygu rhoi sylw priodol yn arbennig i'r angen i:

- **Dileu neu leihau i'r eithaf anfanteision** a ddioddefir gan bobl sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu berthnasol ac sydd wedi'u cysylltu â'r nodwedd honno;
- **Diwallu anghenion** pobl sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu berthnasol sy'n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu;
- **Annog pobl** sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu berthnasol i **gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus** neu mewn unrhyw weithgaredd arall lle y mae cyfranogiad gan bobl o'r fath yn anghymesur o isel.

4.3 Mae rhoi sylw priodol i'r angen i feithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd wedi'i diogelu berthnasol, a phobl nad ydynt yn ei rhannu, yn golygu rhoi sylw priodol, yn arbennig, i'r angen i fynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth.

4.4 Gall bodloni gofynion y dyletswyddau hyn olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol na phobl eraill. *Nid* yw hyn yn caniatáu ymddygiad a fyddai fel arall yn cael ei wahardd gan neu o dan y Ddeddf hon.

- 4.5 Dylai'r broses o ddatblygu'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol gael ei llywio gan bedair egwyddor, sef **defnyddio tystiolaeth, ymgynghori a chynnwys, tryloywder ac arweinyddiaeth.**

Amserlen

- 4.6 Ar hyn o bryd, yr amserlen arfaethedig ar gyfer rhoi'r gwahanol rannau o'r Ddeddf ar waith yw¹:
- 4.7 **Hydref 2010:** daeth prif adrannau'r Ddeddf yn ymwneud â chyflogaeth; cyflog a gwasanaethau cyfartal; swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau; ac addysg (addysg bellach ac uwch) i rym, gan ddisodli'r adrannau perthnasol o'r ddeddfwriaeth wrthwahaniaethol bresennol sy'n ymdrin â'r meysydd hyn.
- 4.8 **Ebrill 2011:** daw'r ddyletswydd cydraddoldeb ar gyfer y sector cyhoeddus i rym, gan ddisodli'r dyletswyddau sector cyhoeddus presennol yn Neddff Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000, Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 a Deddf Cydraddoldeb 2006. Bydd diogelwch rhag gwahaniaethu deuol yn dechrau ar yr adeg hon hefyd.
- 4.9 **2012:** bydd y gwaharddiad ar wahaniaethu ar sail oedran wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau, gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus yn dod i rym.

5. Cynllun Cydraddoldeb CCAUC

- 5.1 Gyda dyfodiad Deddf Cydraddoldeb 2010, mae bellach gogwydd deddfwriaethol tuag at ymagweddau cydraddoldeb cyfunol. Gan ragweld hyn, yn 2008 lluniasom un cynllun cydraddoldeb i gwmpasu ein holl weithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n manylu ar ein hymrwymiad i gydraddoldeb mewn un ddogfen lle rhoddwn gyfrif clir a thryloyw i'n staff a'n rhanddeiliaid o'r gwaith sy'n llywio'r agenda cydraddoldeb yn y sector addysg uwch yng Nghymru ac sy'n ein llywio ni fel cyflogwr.
- 5.2 Yn ein Cynllun Cydraddoldeb ar gyfer 2008-2010 tynnwyd ynghyd ein gwahanol gynlluniau cydraddoldeb a chynlluniau gweithredu ar gyfer anabledd, rhyw a hil, a darparwyd gwybodaeth am ein gwaith datblygu ym meysydd oedran, crefydd a chred, gogwydd rhywiol a

¹ <http://www.equalities.gov.uk>

chydoddoldeb yn fwy cyffredinol. Er bod y ddeddfwriaeth yn y gwahanol feysydd hyn yn debyg mewn rhai ffyrdd, roedd hefyd gwahaniaethau pwysig yn y rhwymedigaethau statudol yr oedd angen eu bodloni. Nod CCAUC oedd mabwysiadu ymagwedd gyfannol at waith cydraddoldebau ble bynnag yr oedd modd – yn enwedig o ran hybu ymagwedd unedig, gweithio ar draws meysydd, a mynd i'r afael ag aml-hunaniaethau. Roedd pob maes cydraddoldeb yn cadw ei hunaniaeth arbennig ei hun o fewn y Cynllun Cydraddoldeb ac roeddem hefyd yn adrodd ar wahân ar bob maes yn ein hadroddiadau blynyddol.

- 5.3 I ategu ein Cynllun Cydraddoldeb, lluniasom hefyd Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb integredig a oedd yn ymdrin yn fanwl â'n gweithgareddau arfaethedig mewn perthynas â'r dyletswyddau cydraddoldeb hiliol, anabled a rhyw. Cafodd ei ddiweddarau deirgwaith y flwyddyn a'i baratoi ar wahân i'n cynllun cydraddoldeb. Mae copi o'n cynllun wedi'i gynnwys ar ddiwedd yr adroddiad hwn a gall y Cynllun Gweithredu llawn – gan gynnwys y wybodaeth ddiweddaraf am weithredoedd drwy gydol y flwyddyn – gael ei lawrlwytho o'n gwefan yn www.hefcw.ac.uk. Gellir cael copïau o'r cynllun gweithredu mewn fformatau hygyrch, gan gynnwys CD, Braille a phrint, drwy wneud cais amdanynt.
- 5.4 Yn ogystal â'n Cynllun Cydraddoldeb rydym wedi datblygu Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae'r Polisi'n nodi ymrwymiad CCAUC i gyfle cyfartal a'n haddewid i drin ein holl staff, a darpar staff, yn deg ac ystyrion, yn ogystal â'n disgwyliadau o ran gwerthoedd ac ymddygiad y staff. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb yn cynnwys y gweithredoedd a phrosesau sy'n manylu ar *sut* yr ydym yn bwriadu bodloni'r disgwyliadau hyn. Mae'r ddwy ddogfen hyn yn ategu ei gilydd a dylid eu darllen gyda'i gilydd.
- 5.5 Yn 2011 mae'n debyg y bydd gofyn i ni gadw cynllun cydraddoldeb fel 'cyfrwng' ar gyfer amlinellu sut y byddwn yn gweithredu ein hamcanion cydraddoldeb. Mae'r dyletswyddau penodol dros dro yn nodi y bydd angen ei gyhoeddi erbyn 2 Ebrill 2012. Ar hyn o bryd nid oes cylch cyhoeddi penodedig (h.y. bob blwyddyn, bob tair blynedd ac ati) nac amserlenni pendant ar gyfer adolygu/diwygio amcanion. Felly byddwn yn cysoni pob diweddariad o'n cynllun cydraddoldeb yn y dyfodol â strategaeth a datblygiad/diwygio ein Cynllun Corfforaethol.
- 5.6 Gan fod y dyletswyddau penodol ar fin cael eu cyhoeddi yng Nghymru, byddwn yn parhau i ddefnyddio ein Cynllun

Cydraddoldeb a chynllun gweithredu presennol ar gyfer 2008-2010 yn 2011. Drwy gydol 2011 byddwn yn ymgynghori â staff a rhanddeiliaid wrth baratoi ar gyfer ein cynllun cydraddoldeb newydd, y bwriedir ei gyhoeddi yn 2012. Mae croeso i chi gysylltu â ni yn equality@hefcw.ac.uk os hoffech gymryd rhan yn ein hymarferion i randdeiliaid.

- 5.7 Cyngor CCAUC sy'n gyfrifol am weithrediad y cynllun ac adrodd arno bob blwyddyn.

6. Cydraddoldeb i Bobl Anabl

Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 (Dyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl)

- 6.1 Mae Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995, a ddiwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005, yn gosod Dyletswydd Gyffredinol statudol (y cyfeirir ati weithiau fel y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl) ar bob awdurdod cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus, wrth ymgymryd â'u holl swyddogaethau, roi sylw i'r angen i:
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;
 - dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf;
 - dileu aflonyddu ar bobl anabl sy'n gysylltiedig â'u hanableddau;
 - hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl anabl;
 - annog cyfranogiad gan bobl anabl mewn bywyd cyhoeddus; a
 - chymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed os yw hynny'n cynnwys trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill.
- 6.2 Er na roddwyd dyletswyddau ychwanegol i ni i fonitro'r sector AU mewn perthynas â chydraddoldeb i bobl anabl, mae CCAUC yn cydnabod y bydd hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl yn gwella gwasanaethau i bawb. Ein nod yw gwneud cydraddoldeb yn rhan ganolog o'r ffordd yr ydym ni a'r sector AU yng Nghymru'n gweithio, gan ei roi yng nghanol ein gweithgareddau.
- 6.3 Mae CCAUC yn cyd-weld â'r model cymdeithasol o anabledd sy'n cydnabod nad yw'r tlodi, yr anfantais na'r allgau cymdeithasol y mae llawer o bobl anabl yn eu profi yn ganlyniad anochel i'w

namau neu eu cyflyrau meddygol, ond yn hytrach yn deillio o rwystrau agweddol neu amgylcheddol².

Cydraddoldeb i Bobl Anabl a CCAUC

Archwiliad DDA

- 6.4 Ers i ni benodi ymgynghorydd i wneud archwiliad mynediad o swyddfeydd CCAUC, ei gyfleusterau a'r ffordd i mewn ac allan rhwng y prif faes parcio a mynedfa/allanfa Cwrt Linden, rydym wedi rhoi sylw i'r gwelliannau a argymhellwyd yn yr adroddiad. Neilltuwyd cyfrifoldeb dros y rhain naill ai i CCAUC neu i'r Perchennog. Cyfrifoldeb y Perchennog yw'r rhan fwyaf o'r gwelliannau a argymhellwyd, a rhannwyd adroddiad yr ymgynghorydd gydag ef.
- 6.5 Yn ychwanegol at waith yr ymgymerydd ag ef yn unol ag argymhellion yr Archwiliad Mynediad, erbyn hyn rydym hefyd yn cynnig ystod o offer ergonomig i staff yn dilyn asesiadau o weithfannau ac argymhellion a wnaed gan Therapyddion Galwedigaethol. Rydym wedi cwblhau asesiadau Cyfarpar Sgrin Arddangos ar gyfer yr holl staff ac wedi meithrin cysylltiadau ag Ymddiriedolaeth Shaw sy'n cynnig cefnogaeth a chyngor i CCAUC fel corff ac i staff unigol. Rydym yn parhau i weithio gyda'n rheolwr adeilad i weithredu argymhellion eraill yn yr archwiliad mynediad.
- 6.6 Byddwn yn rhoi ystyriaeth ofalus i unrhyw ofynion mynediad os penderfynwn newid swyddfa pan ddaw ein prydles bresennol i ben.

Polisi Addasu Rhesymol

- 6.7 Mae CCAUC yn rhoi canllaw i'r holl staff i'w helpu i ddeall fframwaith cyfreithiol a goblygiadau ymarferol y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (DDA), a deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau – yn ogystal â rhai CCAUC ei hun – o dan y ddeddfwriaeth. Mae hefyd yn manylu ar y cymorth sydd ar gael i staff, ni waeth a yw eu cyflwr yn deillio o anabledd corfforol, nam synhwyraidd, anhawster iechyd meddwl neu unrhyw achos arall. Anogir y staff i ddarllen y polisi ar y cyd â Chynllun Cydraddoldeb CCAUC, ein Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a'n Polisi Aflonyddwch ac Urddas yn y Gweithle.

² Cod Ymarfer Statudol Cydraddoldeb i Bobl Anabl, Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC), t. 14.

Cydraddoldeb i Bobl Anabl a'r Sector

- 6.8 Y ffordd fwyaf dibynadwy o gasglu data am nifer y myfyrwyr anabl mewn sefydliad yw trwy ddefnyddio nifer y myfyrwyr sy'n derbyn y Lwfans Myfyrwyr Anabl (LMA/DSA). Mae'r LMA yn helpu myfyrwyr israddedig ac ôl-raddedig amser-llawn a rhan-amser gyda'r costau ychwanegol y maent yn eu talu wrth fynychu eu cwrs o ganlyniad i'w hanabledd ac ar hyn o bryd mae'n cael ei weinyddu gan Awdurdodau Lleol ar draws y DU. Dangosodd Dangosyddion Perfformiad Diweddaraf y DU (2008/09) fod Cymru'n perfformio'n well na gweddill y DU wrth recriwtio israddedigion gradd gyntaf amser-llawn sy'n derbyn y LMA.³ Ar hyn o bryd, mae CCAUC yn seilio'i ddyraniadau cyllid premiwm anabledd ar y niferoedd hyn.
- 6.9 I gael rhagor o wybodaeth ystadegol, ewch i'r tudalennau cydraddoldeb ar ein gwefan yn <http://www.hefcw.ac.uk>. Yn ychwanegol, mae'r adran yn y ddogfen hon ar Fonitro Cydraddoldeb yn rhoi crynodeb ysgrifenedig o ystadegau cydraddoldeb y sector ar gyfer 2008/09.

Ehangu Mynediad

- 6.10 Mae darpariaeth i fyfyrwyr anabl yn hanfodol i ehangu mynediad i'r rheiny sydd â'r potensial i elwa ar AU. Mae'n dod ag ystod benodol iawn o ofynion a gweithgareddau gyda hi, ond mae hefyd yn perthyn i ystyriaethau ehangu mynediad yn fwy cyffredinol, yn enwedig gan ei bod hi'n bosibl nad yw rhai o'r rhwystrau i addysg uwch y mae pobl anabl yn eu hwynebu'n deillio o'u hanabledd yn unig. Dyma pam y bydd CCAUC yn gofyn i sefydliadau gynnwys eu cynlluniau ar gyfer darpariaeth i fyfyrwyr anabl yn eu strategaethau ehangu mynediad ac yn atgoffa SAUau i fod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o dan y gyfraith ac o anghenion pobl anabl wrth gynllunio polisïau a chynlluniau ehangu mynediad penodol.
- 6.11 Cynigiwn gyllid premiwm i gefnogi sefydliadau yn eu gwaith gyda myfyrwyr anabl. Mae'r Premiwm Anabledd wedi'i osod ar £220 y myfyriwr cymwys sy'n derbyn y LMA. Mae sefydliadau'n cyfrif am y cyllid drwy adroddiadau blynyddol ar weithredu eu strategaethau ehangu mynediad, gan gynnwys cynlluniau ar gyfer darpariaeth i bobl anabl, sy'n sicrhau bod y sefydliadau'n gallu cynllunio a

³ AYAU,
http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1693&Itemid=141

gwneud addasiadau ymlaen llaw a bod gwasanaethau megis cymorth arbenigol i fyfyrwyr neu hyfforddiant staff yn parhau.

- 6.12 Mae CCAUC yn disgwyl i sefydliadau osod targedau yn eu strategaethau ehangu mynediad a dangos sut y defnyddir yr arian a ddyrennir iddynt i gefnogi myfyrwyr anabl.

Ymgynraedd yn Ehangach

- 6.13 Sefydlodd CCAUC y cynllun Ymgynraedd yn Ehangach yn 2002 i godi dyheadau addysgol a sgiliau ac i ehangu mynediad i AU. Mae'n fenter i Gymru gyfan sy'n cefnogi cynhwysiant cymdeithasol ac uwchraddio sgiliau economaidd. Mae'r fenter yn cyllido pedair partneriaeth ehangu mynediad rhanbarthol yng Nghymru ar hyn o bryd. Yn unol â blaenoriaethau Llywodraeth Cynulliad Cymru, mae'r partneriaethau'n canolbwyntio'n gryf ar grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn AU yn yr ardaloedd Cymunedau'n gyntaf.

Prosiectau Anabledd

- 6.14 Y llynedd, comisiynwyd IMPACT Associates gan CCAUC i ymgymryd ag asesiad ac adolygiad o Gynlluniau Cydraddoldeb i Bobl Anabl, cynlluniau gweithredu ac adroddiadau blynyddol yr un ar ddeg (bryd hynny) o sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. Cafodd hyn ei amseru i helpu SAUau Cymru i baratoi eu hail Gynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl, a gâi ei gyhoeddi ym mis Rhagfyr 2009. Deilliodd yr adolygiad hwn yn uniongyrchol o weithred yn ein cynllun gweithredu cydraddoldeb ni ein hunain ac roedd yn ategu ymchwil ychwanegol yr oeddem wedi'i gomisiynu gyda CCAULI i adolygu'r ddarpariaeth fan cychwyn ar gyfer myfyrwyr anabl ar hyd a lled y DU.
- 6.15 Yn sgil yr argymhellion a wnaed yn y gwerthusiadau uchod – a chasgliadau ychwanegol adolygiad yr Academi Addysg Uwch o Strategaethau Ehangu Mynediad SAUau Cymru⁴ – argymhellwyd y dylai CCAUC weithio gyda'r sector i wella perfformiad y sector mewn tri maes craidd: defnydd effeithiol o **ddata a thystiolaeth**; **ymwneud** ystyrion pobl anabl; ac **asesiadau effaith cydraddoldeb** o safon.

4

http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/nations/wales/Wales_WideningAccess_RW_review_Oct09.pdf

- 6.16 I fynd i'r afael â'r cyntaf, cynhaliodd CCAUC weithdy data ar gyfer staff Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Ehangu Mynediad yn y sector ym mis Ebrill 2010. Pwrpas y gweithdy oedd rhoi cyflwyniad ar ddefnyddio ystadegau i bobl nad ydynt yn gyfrifol am ddehongli data yn rheolaidd, gwella casglu data am ehangu mynediad a chydaddoldeb, a darparu fforwm ar gyfer diweddarau a chyfnewid gwybodaeth am ddefnyddio data i lywio arfer.
- 6.17 Mewn perthynas â'r argymhelliad ar ymwneud ystyrllon ac AECau, cytunodd y cynghorau cyllido y gallai'r rhan fwyaf o'r cymorth a roddid i'r sector yn y dyfodol gael ei gynnwys yn y contractau a chefnogaeth graidd a gâi eu cynnig gan yr Uned Herio Cydraddoldeb (UHC) a'r Academi Addysg Uwch (AAU). Serch hynny, er mwyn ymdrin â'r meysydd i'w datblygu nad ydynt yn cael sylw eisoes mewn prosiectau craidd, rydym wedi comisiynu, mewn partneriaeth â CCAULI, y prosiectau cydraddoldeb i bobl anabl canlynol. Er mai CCAULI sy'n eu harwain a'u rheoli, mae CCAUC yn cymryd rhan yn y grwpiau llywio ac wedi cyfrannu'n ariannol.
- 6.18 **Prosiect 1: Ymgysylltu ystyrllon â myfyrwyr anabl mewn AU (2010-11)** (mewn partneriaeth â CCAULI a'r AAU)

Mae'r prosiect hwn wedi'i seilio ar, ac yn estyniad o, waith blaenorol⁵ a wnaed gan yr AAU a'r UHC i gynyddu a gwella ymgysylltu sefydliadol â myfyrwyr anabl ar draws nifer o swyddogaethau sefydliadol. Helpodd y prosiect gwreiddiol y SAUau a gymerodd ran i gynyddu a gwreiddio ymgysylltu â myfyrwyr anabl ar sail strategol a pharhaus o fewn polisi ac arfer sefydliadol. Gan fod y prosiect gwreiddiol yn cynnwys saith sefydliad yn unig, mae'r prosiect hwn yn estyn y gwaith gwreiddiol er mwyn cynrychioli'r sector yn well ac mae'n cynnwys SAU o Gymru.

- 6.19 **Prosiect 2: Cynhadledd Sefydlog ar Anabledd (2010+)** (mewn partneriaeth â CCAULI)

Nod y prosiect yw galw ynghyd staff uwch mewn cyrff anabledd / C ac A cenedlaethol amlwg i drafod materion allweddol yn ymwneud ag anabledd mewn AU. Cynhaliwyd y cyfarfod cyntaf ar 7 Medi 2010 yn swyddfeydd CCAULI yn Llundain ac fe'i cadeiriwyd gan yr Athro Leni Oglesby. Ymhlith pethau eraill, trafodwyd sut y gallai'r

⁵ <http://www.ecu.ac.uk/our-projects/furthering-the-involvement-of-disabled-students>

Cynghorau Cyllido ymateb i ganlyniadau'r adolygiad o gymorth i fyfyrwyr anabl a grybwyllwyd uchod.

Rhai o'r rheiny a fynychodd oedd: SPA, AAU, AonA, PDU/UUK, NUS, NSF, EHRC, Guild HE, ASA/QAA, CCAULI a CCAUC.

6.20 **Prosiect 3: Defnyddio data i wella profiad myfyrwyr anabl (2010-11)** (mewn partneriaeth â HEFCE a'r UHC)

Nod y prosiect hwn yw cael mwy o fyfyrwyr i ddatgelu anabledd a manteisio ar y Lwfans Myfyrwyr Anabl. Bydd yn adeiladu ar brosiect blaenorol ac yn cynnal arolwg ymhlith hyd at 20 SAU (y bydd o leiaf un ohonynt yng Nghymru) lle y ceir lefelau uchel o anabledd a/neu fanteisio ar y LMA. Ymgwymerir ag astudiaethau achos o'r SAUau hyn i ddarganfod y mecanweithiau sy'n hybu datgelu anabledd a manteisio ar y LMA, ac i gael amcan o brofiad myfyrwyr anabl o'r cymorth sydd ar gael iddynt.

6.21 Yn ogystal, yn ein cylchlythyr sy'n cynnwys canlyniadau ein hadolygiad o gymorth i fyfyrwyr anabl (W10/03HE), ystyriwn a ddylem annog sefydliadau i fabwysiadu corff safonol o wybodaeth ar eu gwefannau ac, os dylem, beth y dylai hyn fod. Rhagwelwn y bydd yr UHC yn briffio ar hyn yn 2011/12.

6.22 **Prosiect 4: Datblygu diwylliant cynhwysol mewn AU (2010/11)** (mewn partneriaeth â HEFCE a'r AAU)

Mae'r rhaglen ddatblygiadol hon yn mynd i'r afael yn uniongyrchol â dau o'r meysydd cymorth cyffredinol yr ymdrinnir â hwy yng nghanlyniadau adolygiad CCAUC a CCAULI o'u polisi mewn perthynas â myfyrwyr anabl, sef:

- Cwrdd â gofynion deddfwriaethol, gan gynnwys y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl (bryd hyn) a Deddf Cydraddoldeb 2010;
- Gwreiddio cymorth i bobl anabl a helpu sefydliadau i ddatblygu diwylliannau cynhwysol; a
- Cymorth wedi'i gydlynu i'r sector.

6.23 Pwrpas y rhaglen yw helpu SAUau i ddatblygu ymateb diwylliannol i'r ddeddfwriaeth a pholisi perthnasol arall, ac mae'n canolbwyntio'n arbennig ar ddatblygu polisiau ac arferion dysgu ac addysgu cynhwysol. Mae'n cwmpasu arwain a rheoli dysgu ac addysgu cynhwysol; arferion asesu ac adborth; a darparu gwasanaethau

cymorth i alluogi'r holl fyfyrwyr i ddatblygu'n academiaidd, yn broffesiynol ac yn bersonol er mwyn cyflawni eu potensial. Mae'r rhaglen yn adeiladu ar bedair rhaglen ddatblygiadol hynod o lwyddiannus⁶ ac ymyriadau eraill o eiddo tîm cynhwysiant yr AAU.

Skill (Swyddfa Genedlaethol i Fyfyrwyr ag Anableddau)

- 6.24 Yn ogystal â'n cynlluniau ein hunain, yn ystod y deuddeng mis diwethaf mae CCAUC wedi cymryd rhan yng Ngweithgor AU Skill a Phwyllgor Cangen Sgil Cymru. Fforymau ar gyfer rhannu arfer da, rhwydweithio, a thrafod materion yn codi o weithio gyda myfyrwyr anabl yw Rhwydweithiau Gwybodaeth a Pholisi ar gyfer Darparwyr Addysg Uwch Skill.
- 6.25 Ymhellach, yn 2011, byddwn yn gweithio gyda Sgil Cymru i ddatblygu a hyrwyddo cyfres o ddigwyddiadau ymgysylltu â myfyrwyr ar draws y sector yng Nghymru. Nod y prosiect yw rhoi cyfle i fyfyrwyr siarad yn onest a chyfrinachol am eu profiadau a nodi sut y gallai cymorth i fyfyrwyr anabl gael ei wella. Yna caiff y wybodaeth hon ei hadrodd yn ôl i CCAUC a'r SAUau fel rhan o'n hymrwymiad i ymgysylltu'n barhaus â'n rhanddeiliaid.

7. Cydraddoldeb Rhyw

Deddf Cydraddoldeb 2006 (Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw)

- 7.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2006 yn diwygio Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 er mwyn hybu cydraddoldeb rhyw. Mae'r ddyletswydd gyffredinol, a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2007, yn gosod dyletswydd statudol ar bob awdurdod cyhoeddus, wrth iddynt ymgymryd â'u swyddogaethau, i roi sylw i'r angen i:
- dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon;
 - hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod.

⁶ Mae'r rhain yn cynnwys y rhaglen 'Datblygu a Gwreiddio Polisi ac Arfer Cynhwysol' (2007-8); y rhaglen 'Hybu Ymwneud Myfyrwyr Anabl ag AU' (2008-9); y rhaglen 'Uwchgynhadledd Addysgu a Dysgu Cynhwysol' (2009-10); a'r rhaglen 'Ethnigrwydd ac Ennill Graddau' (2009-10). Mae dwy o'r rhaglenni hyn wedi cael eu cynnal ar y cyd â'r Uned Herio Cydraddoldeb.

Cynnydd CCAUC ym maes Cydraddoldeb Rhyw 2010

- 7.2 Ni chafodd unrhyw ddyletswyddau penodol o dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhyw eu cyflwyno yng Nghymru. Argymhellodd y Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC), fel yr oedd bryd hynny, y dylai awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru baratoi eu Cynlluniau Cydraddoldeb Rhyw erbyn y dyddiad cau, sef mis Ebrill 2007, fel yn Lloegr. Byddai'r rhain yn amlinellu amcanion cydraddoldeb rhyw yr awdurdodau a'r camau y byddent yn eu cymryd i'w cyflawni. Hefyd, roedd deg ar hugain o awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru – yr oedd CCAUC yn un ohonynt – wedi ymgymryd â phrosiectau Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw cyn dyddiad gweithredu'r ddyletswydd.
- 7.3 Yn unol ag argymhellion y Comisiwn ar y pryd, paratôdd a chyhoeddodd CCAUC Gynllun Cydraddoldeb Rhyw ym mis Ebrill 2007. Ers hynny, mae nodau ac amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Rhyw wedi cael eu hymgorffori yn ein Cynllun Cydraddoldeb a'n Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb.

Cynnydd gyda'r Amcanion Cydraddoldeb Rhyw

- 7.4 Nodasom bedwar amcan allweddol i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw yn y sector AU yng Nghymru ac yn ein sefydliad ein hunain:

Amcan 1: Menywod mewn Rolau Uwch mewn SAUau

- 7.5 Mae llawer o fenywod yn cael eu rhwystro rhag mwynhau'r un cyfleoedd â dynion. Mae'r rhwystrau a wynebant yn cynnwys stereoteipio, gwahaniaethu, y bwlch cyflog, a diffyg gofal fforddiadwy i blant a'r henoed. Yn y cyd-destun hwn, dymunwn godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb yn y sector i sicrhau ein bod yn cydnabod ac yn mynd i'r afael â'r materion parhaus hyn.
- 7.6 Fel rhan o'r gwaith o lywio ein hymateb i'r amcan hwn, hoffem ddeall yn well y sefyllfa bresennol mewn perthynas â menywod mewn swyddi rheoli uwch mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. Er bod nifer o fenywod mewn swyddi ar lefel Dirprwy Is-Ganghellor, nid oedd ond un Is-Ganghellor benywaidd yn y sector addysg uwch yng Nghymru yn 2010 (a byddai Is-Ganghellor benywaidd arall yn ymgymryd â'i swydd yn yr Haf 2011) ac nid yw proffil menywod ar draws swyddi rheoli lefel uwch yn gryf. Er y bu peth cynnydd yn y maes hwn, mae newid wedi bod yn araf.
- 7.7 Ar ôl trafodaethau â'r Sefydliad Arweinyddiaeth, ymgwymerwyd ag ymchwil cychwynnol i gael darlun cliriach o sefyllfa bresennol

menywod mewn swyddi rheoli uwch yn y sector addysg uwch yng Nghymru. Yn sgil y gwaith cychwynnol hwn, byddwn yn ymchwilio ymhellach i'r sefyllfa yn 2011.

Amcan 2: Recriwtio Myfyrwyr i Bynciau Anhraddodiadol o ran Rhyw

- 7.8 Yn dilyn patrymau yn rhannau eraill o'r sector addysg, mae cyfran y myfyrwyr benywaidd mewn addysg uwch wedi bod yn cynyddu, ac erbyn hyn mae'n fwy na'r gyfran o fyfyrwyr gwrywaidd. Yn y cyddestun hwn, mae rhai o gynlluniau ehangu mynediad CCAUC wedi canolbwyntio ar recriwtio i bynciau anhraddodiadol. Er enghraifft, annog menywod i ystyried pynciau lle y bu dynion, yn draddodiadol, yn tra-arglwyddiaethu (e.e. gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg), a dynion i ystyried meysydd megis ieithoedd tramor modern.
- 7.9 Mae SAUau yn ymwybodol o'r angen i ddenu dynion ifanc sydd wedi'u dieithrio i addysg ôl-16. Un o'r ymrwymadau yn ein cynllun gweithredu cydraddoldeb oedd ymchwilio ymhellach i'r mathau o gyrsiau a phynciau y mae dynion a menywod yn ymgymryd â hwy yn SAUau Cymru.

Amcan 3: Cynllun Gweithio Hyblyg CCAUC

- 7.10 Yn unol â'i ymroddiad i werthfawrogi amrywiaeth, mae CCAUC yn cydnabod bod oriau gweithio hyblyg yn dod â buddion i weithwyr a'r sefydliad fel ei gilydd. Mae ein Polisi Oriau Gweithio Hyblyg yn darparu trefniadau ar gyfer system hyblyg o bresenoldeb er mwyn helpu gweithwyr ar draws CCAUC i reoli eu horiau gwaith dyddiol fel eu bod yn gallu cwrdd â'u hanghenion unigol ac anghenion y sefydliad.
- 7.11 Gan fod ymchwil yn dangos bod menywod yn aml o dan anfantais gan nad yw polisi ac arferion yn cydnabod eu cyfrifoldebau gofalu mwy⁷, rydym yn gobeithio y bydd caniatáu patrymau gweithio gwahanol drwy ein Cynllun Gweithio Hyblyg yn dileu'r meddylfryd 'awr graidd' ac yn rhoi mwy o ryddid a chydbwysedd gwaith/bywyd i'r holl weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu.

⁷ Y Comisiwn Cyfle Cyfartal, *Cod Ymarfer Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw Prydain Fawr*

Amcan 4: Archwiliad Cyflog Cyfartal CCAUC

- 7.12 Yn 2001/2002, fel rhan o ELWa (sydd bellach yn rhan o Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau Llywodraeth Cynulliad Cymru), ni oedd yr awdurdod cyhoeddus cyntaf yng Nghymru i gwblhau archwiliad cyflog cyfartal. Bu ein staff Adnoddau Dynol yn gweithio ochr yn ochr â'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (fel yr oedd bryd hynny) i ymgymryd ag archwiliad Cyflog Cyfartal llawn fel rhan o Brosiect Peilot Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw y Comisiwn. Nod Adolygiad Cyflog Cyfartal CCAUC oedd mynd i'r afael â'r bwch rhwng cyflog dynion a chyflog menywod, a buwyd yn ystyried ethnigrwydd, anabledd ac oedran hefyd.
- 7.13 Fel gweithred yn ein Cynllun Cydraddoldeb Rhyw ar y pryd, cynaliasom Archwiliad Cyflog Cyfartal ychwanegol gydag ACAS yn chwarter cyntaf 2007. Diben yr Archwiliad Cyflog Cyfartal oedd adolygu'r system werthuso swyddi bresennol a chynnal adolygiad cyflog cyfartal er mwyn darganfod, yn bennaf, a oedd gwahaniaethu ar sail rhyw yn CCAUC. Er mwyn i awdurdodau cyhoeddus gyflawni eu dyletswyddau, mae Cod Ymarfer y Comisiwn Cyfle Cyfartal yn nodi bod yn rhaid iddynt allu dangos eu bod wedi ystyried yr angen i weithredu ar wahaniaethau cyflog drwy gymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal er mwyn canfod unrhyw fylchau cyflog a dileu'r bylchau cyflog hynny nad oes modd eu hesbonio'n foddhaol ar seiliau heblaw am ryw. Mae hyn wedi'i wneud erbyn hyn ac mae'r adolygiad wedi dangos nad oes tystiolaeth o wahaniaethu yn y system gyflog.
- 7.14 Gan adeiladu ar hyn, ar ddiwedd 2008 comisiynwyd Total Reward Solutions (TRS) i'n cynorthwyo wrth i ni adolygu ein prosesau cyflog a graddio i sicrhau eu bod yn:
- Egwyddorol, cyson a theg;
 - Clir a deniadol i staff newydd; ac yn
 - Ffordd effeithiol o wobrwyo ein gweithwyr presennol am berfformiad uchel (gan y tîm ac unigolion).
- 7.15 Yn dilyn ymgynghori â'r staff, mae'r polisi cyflog a graddio diwygiedig bellach wedi cael ei gyflwyno.

Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion (WUMS)

- 7.16 Nod y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion yw hyrwyddo'r egwyddor o ddarparu cyfleoedd rhwydweithio gwerthfawr i fenywod yn y sector addysg uwch yng Nghymru a gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i unigolion a sefydliadau fel ei gilydd. Ar ôl cefnogi peilot llwyddiannus yn 2008, cyllidwyd blwyddyn gyntaf y prosiect gennym hefyd yn 2009/10.
- 7.17 Mae'r Cynllun bellach yn ei ail flwyddyn lawn ac mae'n parhau i hybu datblygiad proffesiynol menywod sy'n gweithio ym mhrifysgolion Cymru drwy gyfrwng system o fentora proffesiynol. Mae'n darparu cyfleoedd rhwydweithio cynhyrchiol i fenywod – yn staff academiaidd a staff cymorth – er mwyn annog datblygiad proffesiynol, gwella gwybodaeth o'r gweithle AU, a meithrin cyfleoedd ar gyfer dysgu ac ymchwil cydweithiol.

Siarter Athena SWAN

- 7.18 Drwy'r UHC (ECU), mae CCAUC yn cefnogi siarter Athena SWAN, cynllun sy'n cydnabod rhagoriaeth mewn cyflogaeth yn y sector AU ym meysydd Gwyddoniaeth, Peirianeg a Thechnoleg. Gall unrhyw brifysgol sydd wedi ymrwymo i hyrwyddo gyrfaoedd menywod yn y meysydd hyn wneud cais am aelodaeth.

8. Cydraddoldeb Hiliol

Deddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000

- 8.1 Yn 2000, diwygiwyd y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol i roi dyletswydd statudol newydd ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Y nod yw helpu awdurdodau cyhoeddus i gynnig gwasanaethau teg a hygyrch, a gwella cyfle cyfartal mewn cyflogaeth.
- 8.2 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn gosod dyletswydd gyffredinol ar amrywiaeth eang o awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae'r ddyletswydd hon yn golygu bod yn rhaid i awdurdodau roi sylw priodol i'r angen i:
- dileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon;
 - hyrwyddo cyfle cyfartal;
 - hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol.

- 8.3 Gosododd y Ddeddf ddyletswyddau penodol ar sefydliadau addysg uwch (SAUau) i baratoi a chynnal datganiad ysgrifenedig o'u polisïau cydraddoldeb hiliol a chael trefniadau ar gyfer bodloni ddyletswyddau amrywiol. Dylai'r polisi cydraddoldeb hiliol adlewyrchu cymeriad ac amgylchiadau'r sefydliad ac ymdrin â'r prif feysydd sy'n berthnasol i hybu cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da, a mynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol.
- 8.4 Mae CCAUC wedi cynorthwyo'r SAUau yng Nghymru i ddatblygu, cynnal, monitro ac adrodd ar weithrediad eu polisïau cydraddoldeb hiliol ers 2002. Mae gennym rôl statudol, o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad), mewn perthynas â monitro perfformiad y sector trwy gyhoeddi data ar grwpiau hiliol staff addysgu mewn sefydliadau sy'n derbyn cyllid (*para 6.48: Cod Ymarfer Statudol ar y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol*). Fodd bynnag, o ystyried cyfrifoldebau statudol ehangach CCAUC mewn perthynas â llywodraethu a rheoli'r sefydliadau y mae'n eu cyllido, rydym wedi mabwysiadu rôl ragweithiol wrth fonitro cydymffurfiad â gofynion y Ddeddf a helpu sefydliadau i fynd y tu hwnt i'w ddyletswyddau statudol i sicrhau buddion amrywiaeth.

Adroddiadau Blynyddol ar Gydraddoldeb Hiliol

- 8.5 Fel rhan o'i rôl fonitro, hyd at 2007, gofynnai CCAUC i sefydliadau gyflwyno'u Hadroddiadau Blynyddol ar Gydraddoldeb Hiliol i ni fel y gallem eu dadansoddi a chynnig adborth. O 2008 ymlaen, buom yn adolygu gweithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ein proses cynllunio strategol sefydliadol a'n proses adolygu risgiau sefydliadol. Eleni adolygwyd gwefannau'r sefydliadau i sicrhau bod adroddiadau cydraddoldeb blynyddol yn gallu cael eu hadnabod yn glir ynddynt.

Prosiectau Eraill

- 8.6 Yn ogystal â'n cynlluniau ein hunain, yn ystod y deuddeng mis diwethaf rydym wedi cymryd rhan yn y prosiectau, pwyllgorau a/neu weithgorau canlynol neu wedi cyfrannu iddynt:

Prosiect Ethnigrwydd ac Ennill Graddau

- 8.7 Er bod llai o fyfyrwyr du ac ethnig lleiafrifol, ar gyfartaledd, yn ennill graddau na myfyrwyr eraill, ni wyddys sut mae'r gwahaniaeth yn amrywio ar draws amgylchiadau (e.e. sefydliad, pwnc), pam mae'r gwahaniaeth yn digwydd, na'r hyn y mae sefydliadau yn ei wneud i fynd i'r afael â'r mater. Eleni, mae CCAUC wedi parhau i gefnogi a

chyfrannu at broiect ar y cyd gan yr Academi Addysg Uwch a'r Uned Herio Cydraddoldeb i ymchwilio i'r materion hyn yn fanylach.

- 8.8 Yn ystod y flwyddyn, gweithiodd swyddogion y prosiect gyda SAUau i godi ymwybyddiaeth ar draws y sector o anghenion myfyrwyr o bob cefndir ethnig ac i annog rhoi mwy o sylw i faterion yn ymwneud â myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd o bob cefndir ethnig mewn perthynas ag ennill graddau. Yn 2009, ailymgynullodd grŵp llywio'r prosiect, y mae CCAUC yn cyfrannu drwyddo. Mae'r grŵp yn parhau i drafod y cynnydd a wnaed yn y sector hyd yn hyn a sut i symud ymlaen â'r gwaith hwn yn y dyfodol. Ym mis Gorffennaf 2010, cynhaliodd yr Academi Addysg Uwch a'r Uned Herio Cydraddoldeb gynhadledd undydd, *Codi i'r her: gwella llwyddiant a chyrrhaeddiad myfyrwyr du ac ethnig lleiafrifol*. Yn y gynhadledd, gwnaed nifer o gyflwyniadau ar ymchwil yn y maes hwn, gan gynnwys cynlluniau y mae SAUau wedi'u datblygu i fynd i'r afael â'r bwch mewn cyrrhaeddiad.

Staff Du ac Ethnig Lleiafrifol mewn AU

- 8.9 Mae'r prosiect Staff DELI (BME) mewn AU wedi cael ei ddatblygu gan yr UHC i fod yn ganolbwynt ar gyfer deialog a gweithredu ym maes cydraddoldeb hiliol, a bydd yn darparu gweledigaeth gyffredinol a chyfeiriad strategol ar gyfer prosiect o eiddo'r UHC sy'n ystyried materion sy'n effeithio ar staff du ac ethnig lleiafrifol sy'n gweithio yn y sector AU. Mae CCAUC wedi'i gynrychioli ar bwyllgor llywio'r prosiect.
- 8.10 Pwrpas y prosiect yw:
- Ymchwilio i brofiadau staff DELI sy'n gweithio yn y sector AU drwy gysylltu ac ymgynghori'n uniongyrchol â staff DELI.
 - Dadansoddi prosesau a chanlyniadau swyddogaethau cyflogaeth, gan gynnwys cynlluniau cydraddoldeb hiliol mewn SAUau a'u heffaith ar staff DELI.
 - Gwneud argymhellion ac awgrymu amrywiaeth o gynlluniau posibl i fynd i'r afael â materion sy'n effeithio ar staff DELI yn y sector a chwrdd â dyletswyddau cydraddoldeb hiliol, gan roi sylw arbennig i recriwtio, cadw, dyrchafu a datblygu staff DELI a'u cynnwys yn y strwythurau llywodraethu.
 - Datblygu ac adolygu cynlluniau addas drwy gynnal prosiectau peilot mewn SAUau sy'n cynnwys prosesau gwerthuso tryloyw mewn perthynas â dyletswyddau statudol. Rhaid barnu cynlluniau ar sail eu gallu i feithrin ymddiriedaeth a chyfranogiad staff DELI, i greu newid cynaliadwy a chadarnhaol ar draws y

sefydliad, ac i sicrhau cydweithrediad rheolwyr a grwpiau eraill o staff. Rhaid iddynt hefyd gynnwys amserlenni ar gyfer gwneud cynnydd.

- 8.11 Prosiect ymchwil gweithredol yw hwn a bydd SAUau unigol yn cymryd rhan. Er mwyn sicrhau mai staff DELI sy'n cynnal ac yn llywio'r ymchwil, staff DELI sy'n gweithio mewn AU yw'r mwyafrif o aelodau'r Fforwm. Cafodd llawer o'r aelodau eu henwebu gan undebau cydnabyddedig, a cheir cynrychiolwyr hefyd o gyrff eraill yn y sector.

9. Gweithgareddau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyffredinol

CCAUC a'r Sector

Ymweliadau â Sefydliadau yng Nghymru

- 9.1 Er mwyn sicrhau bod CCAUC yn parhau i gael gwybod am y materion sy'n effeithio ar gydraddoldeb mewn AU, a bod cynllun gweithredu cydraddoldeb CCAUC yn parhau i adlewyrchu'n gywir anghenion a dyheadau'r sector, bydd yr Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ymweld â staff a myfyrwyr mewn SAUau yn rheolaidd, ac weithiau bydd yn sylwedydd yng nghyfarfodydd eu Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Cynllun Cydraddoldeb

- 9.2 Gan barhau â'n digwyddiadau ymgynghori ac ymwneud, yn 2011 bydd CCAUC yn cynnal nifer o ddigwyddiadau a fydd yn ein galluogi i weithio'n nes â'r sector a'n rhanddeiliaid a llunio'r gwasanaeth a'n cynllun cydraddoldeb diwygiedig, a gaiff ei gyhoeddi yn 2012. Byddwch cystal â chysylltu â ni yn equality@hefcw.ac.uk os hoffech gymryd rhan.

Yr Uned Herio Cydraddoldeb – Grŵp Cyswllt Cymru

- 9.3 Gyda'i bartneriaid, mae CCAUC yn cyllido'r Uned Herio Cydraddoldeb (UHC/ECU), sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn addysg uwch. Mae'n helpu'r sector addysg uwch i wireddu potensial ei holl staff a myfyrwyr, beth bynnag yw eu hil, rhyw, anabledd, gogwydd rhywiol, crefydd a chred, neu oedran er lles yr unigolion hynny, y SAUau a chymdeithas. Mae'r

Uned yn gweithio mewn partneriaeth â SAUau a chyrrff yn y sector, yn ymgymryd â phrosiectau ac ymchwil, ac yn cynnig cefnogaeth ac arweiniad ymarferol.

- 9.4 Sefydlwyd yr Uned yn 2001 i hybu cydraddoldeb ar gyfer staff a gyflogir yn y sector addysg uwch, ac ehangwyd ei rôl yn 2006 i gwmpasu materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ymwneud â'r holl fyfyrwyr.
- 9.5 Grŵp cynghori yw Grŵp Cyswllt Cymru a sefydlwyd gan yr Uned yng Nghymru i gynnig cyfle i arbenigwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth, a'r rheiny sydd â chyfrifoldeb dros amrywiaeth, drafod materion sydd o ddiddordeb cyffredin a rhannu gwybodaeth. Mae'r grŵp, y mae CCAUC yn cyfrannu iddo, yn siarad dros holl sefydliadau addysg uwch Cymru ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

SEWEN

- 9.6 Mae CCAUC yn rhan o Grŵp Llywio a Grŵp Rhwydwaith Rhwydwaith Cydraddoldeb De-Ddwyrain Cymru (SEWEN). Cefnogir SEWEN gan Gyngor Cydraddoldeb Hiliol De-Ddwyrain Cymru (SEWREC), corff gwirfoddol wedi'i leoli yng Nghasnewydd sy'n gwasanaethu De-Ddwyrain Cymru. Mae SEWEN yn darparu:
- Gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth i unigolion
 - Cyngor a hyfforddiant polisi i gyrrff yn y sectorau cyhoeddus a gwirfoddol
 - Cyngor a chefnogaeth i sefydliadau cymunedol
 - Prosiectau addysgol; a
 - Phrosiectau sy'n dod â chymunedau ynghyd.
- 9.7 Mae aelodaeth CCAUC o SEWEN yn ei alluogi i rannu a dysgu arfer gorau ac i roi datrysiadau priodol ar waith i ddatblygu ei amrywiaeth.

CCAUC: Gweithgareddau Mewnol

Gwefan CCAUC

- 9.8 Yn 2009, ailwampwyd ein gwefan i'w gwneud yn haws ei gwe-lywio, ac yn fwy rhesymegol, hygyrch a chyfoes. Cymerwyd gwybodaeth gan ddefnyddwyr i ystyriaeth a gasglwyd drwy holiadur ar-lein. Roedd yr holiadur yn cynnwys cwestiynau ar sut y gallem wneud ein gwefan yn fwy hygyrch.

- 9.9 Mae'n haws gwe-lywio'r adrannau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar y wefan newydd ac mae materion polisi mewnol ac allanol (yn gysylltiedig â'r sector) wedi cael eu gwahanu. Byddwn yn mesur a phwyso effaith y wefan newydd ar feysydd cydraddoldeb yn ystod y flwyddyn i ddod drwy wneud asesiad effaith cydraddoldeb llawn.

Cyfathrebiadau

- 9.10 Yn 2009/10 rydym wedi ystyried ac adolygu ein polisi gwybodaeth hygyrch, ein cynllun gweithredu ar gyfer ymdrin â rhanddeiliaid, a'n polisi ymgynghori. Maent hwy'n adlewyrchu ein hymrwymiad i gyfathrebu effeithiol, priodol, amserol a hygyrch, yn fewnol ac yn allanol, i gefnogi ein gweithgareddau.
- 9.11 Mae'r rhan fwyaf o ddogfennau CCAUC ar gael ar ein gwefan. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu ein prif ddogfennau cyhoeddus mewn fformatau hygyrch, ac, ar gais, mewn Braille, print bras, ar CD electronig ac, mewn rhai achosion, mewn DAISY (awdioddigidol). Byddwn hefyd yn annog unigolion trwm eu clyw neu fyddar i gysylltu â ni trwy BT TypeTalk pan fo raid.

Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Mewnol

- 9.12 Er mwyn meithrin amgylchedd o wir gydraddoldeb, gweithiwn gyda'n staff i'w haddysgu a rhoi cyfleoedd hyfforddiant o ansawdd uchel iddynt. Darperir hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth cylchol ar gyfer staff newydd a hyfforddiant gloywi ar gyfer ein staff presennol. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant ar gyfer holl staff CCAUC mewn gwneud asesiadau effaith cydraddoldeb effeithiol a'u rolau a chyfrifoldebau o dan y ddeddfwriaeth cydraddoldebau.

Ymgynghorwyr Triniaeth Deg

- 9.13 Mae gan CCAUC rwydwaith o Ymgynghorwyr Triniaeth Deg. Eu rôl yw cefnogi staff lle y mae canfyddiad o driniaeth annheg, aflonyddu, gwahaniaethu neu fwlio yn y corff a chynnig cefnogaeth gyfrinachol ac arweiniad i staff, yn ogystal â chymryd rhan mewn datblygu'r polisi, y gweithdrefnau a'r rhwydwaith.
- 9.14 Mae gan CCAUC bum swyddog ymchwilio i ymdrin yn benodol â chwynion am aflonyddu, gwahaniaethu a bwlio.

Arolwg Agwedd Staff

- 9.15 Er mwyn cael adborth a barn y staff, mae CCAUC yn draddodiadol wedi cynnal arolwg staff blynyddol. Ond gan y bydd CCAUC, yr un fath ag awdurdodau cyhoeddus eraill, yn cynnal Arolwg Agwedd Staff y Gwasanaeth Sifil yn 2011, nid ymgwymerwyd ag Arolwg Agwedd Staff yn 2010.

Y Safon Iechyd Gorfforaethol

- 9.16 Yn 2010 cyflawnodd CCAUC y Safon Iechyd Gorfforaethol i Fusnesau Bach ar y lefel Arian (rhan o fenter Her Iechyd Cymru a gefnogir gan y Cynulliad). Her Iechyd Cymru yw canolbwynt cenedlaethol ymdrechion i wella iechyd a lles drwy annog pobl i gymryd cyfrifoldeb dros eu hiechyd eu hunain. Mae'n cydnabod bod angen ystyried ffactorau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol er mwyn creu cenedl iachach ac mae hyn yn rhan o'n hymrwymiad ehangach i hybu iechyd a lles ein staff.
- 9.17 Y Safon Iechyd Gorfforaethol yw'r nod ansawdd cenedlaethol ar gyfer iechyd a lles yn y gweithle. Mae'n gofyn i gyrff ddilyn arfer da a gwella'n barhaus, a gellir ei defnyddio i gefnogi datblygu polisiau sy'n hyrwyddo iechyd a lles gweithwyr. Datblygwyd y Safon i gydnabod arfer da ac i dargedu'r afiechydon allweddol y gellir eu hatal a blaenoriaethau Her Iechyd Cymru

Monitro Cydraddoldeb

- 9.18 Bydd CCAUC yn monitro cydraddoldeb bob blwyddyn drwy geisio gwybodaeth gan ei staff. Mae'r wybodaeth a gesglir yn cymryd i ystyriaeth:
- datgelu anabledd, gan gynnwys cyflyrau iechyd tymor-hir a ddiogelir gan y DDA (e.e. canser, HIV, parlys ymledol);
 - gwybodaeth yr AYAU (HESA) a gwybodaeth am gategorïau'r cyfrifiad;
 - hunan-ddatgelu rhyw (gan gynnwys trawsrywiol, trawsryweddol neu ryw-niwtral);
 - dosbarthiadau oedran ychwanegol, yn unol â Rheoliadau Oedran 2006; a
 - dosbarthiadau gogwydd rhywiol a chrefydd a chred Cyfrifiad 2001.

Talebau Gofal Plant

- 9.19 Fel rhan o gynllun aberthu cyflog CCAUC, mae CCAUC bellach yn cynnig Talebau Gofal Plant i staff cymwys. Ar hyn o bryd mae saith o staff CCAUC yn cymryd rhan yn y cynllun.

Adolygiad Cyflog

- 9.20 Mae CCAUC yn trafod adolygiad cyflog 2010 â'r Cyngor Gwaith. Mae hyn yn cynnwys ceisio barn ac adborth y staff ac mae hefyd yn ystyried buddion heblaw am gyflog.

Oedran Ymddeol Diofyn

- 9.21 Yn 2010, penderfynodd Cyngor CCAUC y byddai'n cadw Oedran Ymddeol Diofyn CCAUC. Sut bynnag, mae'n amlwg y bydd angen ailystyried y penderfyniad hwn yng ngoleuni Deddf Cydraddoldeb 2010.

Y Symbol Anabledd 'Two Ticks'

- 9.22 Cafodd CCAUC ei ailasesu ym mis Mai 2010 a llwyddasom i gadw ein dyfarniad Anabledd 'Two Ticks', symbol o'n hymrwymiad i gyflogi, cadw a datblygu galluoedd staff anabl.

- 9.23 Mae cyflogwyr y dyfernir y symbol anabledd iddynt yn gwneud pum ymrwymiad mewn perthynas â recriwtio, hyfforddi, cadw, ymgynghori, ac ymwybyddiaeth o anabledd. Yr ymrwymadau hyn yw:

- rhoi cyfweiliad i'r holl ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r meini prawf lleiaf ar gyfer swyddi gwag a'u hystyried ar sail eu galluoedd;
- trafod gyda staff anabl, ar unrhyw adeg ond o leiaf unwaith y flwyddyn, yr hyn y gall y ddwy ochr ei wneud i sicrhau bod staff anabl yn gallu datblygu a defnyddio eu galluoedd;
- gwneud pob ymdrech pan â staff yn anabl i sicrhau eu bod yn aros mewn cyflogaeth;
- cymryd camau i sicrhau bod yr holl staff yn datblygu'r lefel briodol o ymwybyddiaeth o anabledd sydd ei hangen i wneud i'r ymrwymadau hyn weithio; ac
- adolygu'r ymrwymadau hyn bob blwyddyn ac asesu'r hyn sydd wedi cael ei gyflawni, cynllunio ffyrdd o'u gwella, a gadael i staff a Chanolfannau Byd Gwaith wybod am gynnydd a chynlluniau at y dyfodol.

10. Monitro Cydraddoldeb

Y Sector

10.1 Bob blwyddyn bydd CCAUC yn casglu ac yn cynhyrchu data ystadegol sy'n ymwneud â pherfformiad y sector ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r prif gasgliadau o'n hymarferion monitro, sydd wedi'u seilio ar ystadegau'r AYAU ar gyfer y flwyddyn academaidd 2008/09, wedi'u nodi isod. Mae cyfeiriadau isod at gynnydd neu ostyngiad mewn niferoedd neu gyfrannau wedi cael eu gwneud ar sail cymariaethau rhwng data 2006/07 a 2008/09 yr AYAU.

10.2 Gellir cael gwybodaeth fanwl bellach am ein hystadegau monitro cydraddoldeb ar ein gwefan, <http://www.hefcw.ac.uk>.

10.3 Monitro Oedran

- Bu gostyngiad o ddwy ran o dair yn nifer y myfyrwyr mewn SAUau Cymru nad oedd eu hoedran yn hysbys.
- Bu cynnydd yn nifer y staff academaidd ar gyfer y mwyafrif o gategoriâu oedran: bu cynnydd o bron un rhan o dair yn nifer y staff a oedd yn 65 oed a hŷn a chynnydd o un rhan o ddeg yn nifer y staff a oedd yn 24 oed neu'n ifancach.
- Roedd y patrwm ar gyfer yr holl staff yn debyg i hwnnw ar gyfer y staff academaidd: roedd y cynnydd mwyaf yn y categorïau oedran hynaf ac ifancaf, sef 65 oed a hŷn a 24 oed ac ifancach.
- Yn achos staff academaidd a'r holl staff nad oedd eu categori oedran yn hysbys, gwelwyd cynnydd mawr yn 2007/08 wedi'i ddilyn gan ostyngiad mawr yn 2008/09.
- Yn achos staff (yr holl staff a staff academaidd) ar gytundebau annodweddiadol, gwelwyd y cynnydd mwyaf yn nifer y staff rhwng 25 a 29 oed. Bu cynnydd o bron un rhan o dair yn nifer y staff academaidd, a chynnydd o chwarter yn yr holl staff, yn y grŵp oedran hwn.

- Yn achos staff (yr holl staff a staff academiaidd) nad oeddynt ar gytundebau annodweddiadol, gwelwyd y cynnydd mwyaf yn y grŵp oedran 65 a hŷn. Bu cynnydd o dros 50% yn nifer yr holl staff yn y grŵp oedran hwn, a chynnydd o 40% yn nifer y staff academiaidd.

10.4 Monitro Anabledd

- Mae nifer y myfyrwyr sy'n datgan anabledd a nifer y myfyrwyr anabl sy'n derbyn y Lwfans Myfyrwyr Anabl (LMA/DSA) wedi cynyddu'n gymesur â'r cynnydd yng nghyfanswm y myfyrwyr
- Roedd cynnydd o tua chwarter yn nifer y myfyrwyr yr oedd gwybodaeth am eu hanabledd wedi'i gwrthod / yn anhysbys / heb ei cheisio.
- Mae cyfanswm y myfyrwyr sydd heb unrhyw anabledd hyd y gwyddys wedi aros yr un fath.
- Roedd cyfran y myfyrwyr anabl a oedd yn hawlio'r LMA yn SAUau Cymru yn uwch na'r gyfran yn SAUau y DU yn gyffredinol.
- Roedd gostyngiad o tua chwarter yn nifer y myfyrwyr anabl nad oedd gwybodaeth am LMA yn hysbys / wedi'i cheisio.
- Bu cynnydd o tua chwarter yn nifer y staff academiaidd y datganwyd eu bod yn anabl.
- Yn 2008/09 gwelwyd cynnydd dramatig yn nifer y staff academiaidd na chafodd gwybodaeth ei darparu am eu hanabledd: roedd dros bedair gwaith yn fwy na'r nifer yn 2006/07.
- Bu cynnydd o dros 50% yn nifer yr holl staff y datganwyd eu bod yn anabl.
- Yn 2008/09 gwelwyd cynnydd dramatig yn nifer yr holl staff na chafodd gwybodaeth ei darparu am eu hanabledd: roedd dros dair gwaith yn fwy na'r nifer yn 2006/07.
- Gwelwyd gostyngiad o dros chwarter yn nifer y staff academiaidd ar gytundebau annodweddiadol y datganwyd eu bod yn anabl.

- Roedd cynnydd o dros un rhan o dair yn nifer y staff academaidd nad oeddynt ar gytundebau annodweddiadol y datganwyd eu bod yn anabl.
- Roedd gostyngiad o un rhan o dair yn nifer yr holl staff ar gytundebau annodweddiadol y datganwyd eu bod yn anabl.
- Roedd cynnydd o ddwy ran o dair yn nifer yr holl staff nad oeddynt ar gytundebau annodweddiadol y datganwyd eu bod yn anabl.

10.5 Monitro Ethnigrwydd

- Roedd cynnydd o dros chwarter yn nifer y myfyrwyr Bangladeshi a myfyrwyr ag ethnigrwydd cymysg.
- Roedd gostyngiad o tua chwarter yn nifer y myfyrwyr ag ethnigrwydd 'Arall' a nifer y myfyrwyr nad oedd eu hethnigrwydd yn hysbys.
- Ar gyfer ymgeiswyr o Gymru ac o'r DU yn gyffredinol, roedd y canran o ymgeiswyr o grwpiau ethnig lleiafrifol yn fwy na chanran y grwpiau hyn ym mhoblogaeth y cyfrifiad.
- Roedd gan y mwyafrif o grwpiau ethnig lleiafrifol y DU, heblaw am y grwpiau Du Caribïaidd, Bangladeshi a Pacistani, ganran uwch o fyfyrwyr yn SAUau Cymru nag ym mhoblogaeth myfyriwr-bwysoledig cyfrifiad y DU ar draws y cyfnod.
- Roedd y gyfran o staff academaidd a'r holl staff o grwpiau lleiafrifol yn is na'r gyfran o boblogaeth cyfrifiad y DU ar gyfer grwpiau lleiafrifol, ond roedd yn fwy na'r gyfran ym mhoblogaeth cyfrifiad Cymru.
- Gwelwyd cynnydd o un rhan o ddeg yn nifer yr holl staff gwyn yn y DU ar gytundebau annodweddiadol.
- Roedd cynnydd o tua 15% yn nifer staff academaidd y DU ac yn nifer holl staff y DU nad oeddynt ar gytundebau annodweddiadol yr oedd gwybodaeth am eu hethnigrwydd yn anhysbys / wedi'i gwrthod.

10.6 Monitro Rhyw

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol yn y patrwm rhyw yn ystod y cyfnod dan sylw, o ran ymgeiswyr, myfyrwyr, staff academiaidd na'r holl staff.
- Roedd y gyfran o ymgeiswyr benywaidd i SAUau y DU a'r gyfran o fyfyrwagedd yn SAUau Cymru ychydig yn fwy na'r gyfran o fenywod ym mhoblogaeth y cyfrifiad sy'n 16 oed a hŷn.
- Roedd y gyfran o staff academiaidd benywaidd yn SAUau Cymru ychydig yn is na'r gyfran o fenywod ym mhoblogaeth y cyfrifiad sy'n 16 oed a hŷn ac yn weithgar yn economaidd.
- Roedd y gyfran o staff benywaidd yn SAUau Cymru yn fwy na'r gyfran o fenywod ym mhoblogaeth y cyfrifiad sy'n 16 oed a hŷn ac yn weithgar yn economaidd.
- Roedd y gyfran o staff academiaidd gwrywaidd a'r holl staff gwrywaidd yn SAUau Cymru a oedd ar gytundebau annodweddiadol yn is na'r gyfran o wrywod ym mhoblogaeth y cyfrifiad.
- Roedd llai o staff academiaidd benywaidd nag o staff academiaidd gwrywaidd nad oeddynt ar gontractau annodweddiadol, ond mae'r bwch yn cau bob blwyddyn.
- O ran yr holl staff, roedd mwy o fenywod nag o wrywod nad oeddynt ar gytundebau annodweddiadol, ac mae'r bwch yn mynd ychydig yn fwy bob blwyddyn.

Monitro Data Cydraddoldeb Mewnol gan CCAUC

- 10.7 Mae dyletswydd statudol arnom i fonitro data am staff ac ymgeiswyr ac i gyhoeddi canlyniadau ein monitro. Mae hyn yn ychwanegol at y gofyniad mewn perthynas ag asesiadau effaith sy'n effeithio ar dimau ar draws CCAUC.
- 10.8 Mae CCAUC yn ymgymryd â monitro cydraddoldeb rheolaidd mewn perthynas â'i staff a'i ymgeiswyr. Fodd bynnag, fel corff bach, nid ydym yn gallu cyhoeddi ein data yn llawn heb ddatgelu pwy yw unigolion mewn ffordd amhriodol. O ganlyniad, mae'r ystadegau'n cael eu hasesu gan ein staff Adnoddau Dynol ac yna'n

cael eu trafod gan ein Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, ein Bwrdd Rheoli a'n Cyngor cyn gweithredu arnynt.

- 10.9 O ystyried maint bach y corff, mae peth data mewn perthynas â monitro staff mewn rhai categorïau yn dod o dan ofynion y Ddeddf Gwarchod Data ac felly nid oes modd eu cyhoeddi na'u monitro'n llawn gan y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Lle y mae'r niferoedd yn ddigon mawr (dros 10% mewn categori), ein nod yw cyhoeddi'r data. Yn benodol, mae monitro ein hymgeiswyr/staff yn ôl grŵp hiliol yn ofynnol o dan y ddeddfwriaeth. Lle y mae'r niferoedd yn rhy fach, bydd ein staff AD yn gweithio gyda'r Swyddog Gwarchod Data i fonitro'r data a darparu gwybodaeth fel y bo'n briodol, gan gymryd i ystyriaeth y data sydd eisoes wedi'u cyhoeddi yn y cynllun.
- 10.10 Oherwydd y niferoedd bach, rhoddir ystyriaeth i ddadansoddi patrymau, newidiadau a thueddiadau ar draws y blynyddoedd. Mae data wedi cael eu casglu mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd ers 2005. Ers 2008, gyda chyflwyno'r Ffurflen Monitro Cydraddoldeb newydd, mae gwybodaeth wedi cael ei chasglu mewn meysydd ychwanegol, sef oedran, crefydd neu gred, gogwydd rhywiol, a dosbarthiadau ehangach o anabledd. Cofnodir gwybodaeth am staff yn y categorïau hyn ac mae'r wybodaeth a gofnodir am ymgeiswyr yn cwmpasu rhyw, hil ac anabledd. Cyhoeddir y data llawn gan CCAUC gan nad oes modd adnabod unigolion.
- 10.11 Ymhlith ymgeiswyr i CCAUC, mae datgelu hil wedi aros yn gyson ar 7% (8 unigolyn) i 12% (10 unigolyn) o ymgeiswyr ac mae datgelu anabledd wedi gostwng o 17% (6 unigolyn) i 11% (6 unigolyn) o hyd, ond roedd mwy o ymgeiswyr yn gyffredinol yn 2010). Yn 2010 roedd cyfradd datgelu o 83% (109 allan o 132 o ymgeiswyr) ar draws yr holl gategorïau, gostyngiad bach o'r 90% (97 allan o 108 o ymgeiswyr) yn 2009. Caiff y gostyngiadau hyn eu monitro yn ystod 2011 ac ystyrir cymryd camau i fynd i'r afael â'r mater os na cheir gwelliant.
- 10.12 Ymhlith staff CCAUC, mae datgelu hil a rhyw wedi aros yr un fath ers 2005. Yn 2008 gwelwyd cynnydd yn nifer y staff a ddatgelodd anableddau o lai na 10% yn y blynyddoedd blaenorol i 16%. Roedd gostyngiad bach i 15% yn 2009, ond cynnydd eto i 17% yn 2010. Ers cyflwyno'r categorïau monitro newydd yn 2008, dengys y ffigurau fod 80% o staff yn datgelu eu gogwydd rhywiol a'u crefydd.

- 10.13 Mae camau a gymerir yn sgil y monitro hwn yn cael eu hadrodd i'r Grŵp Cyfartaledd ac Amrywiaeth mewnol a chynhwysir gweithredoedd perthnasol yng nghynlluniau gweithredu'r cynllun. Mae dadansoddiad llawn o'n gweithgareddau monitro data cydraddoldeb mewnol, gan gynnwys tueddiadau, ar gael ar ein gwefan.
- 10.14 Mae CCAUC wedi ymrwmo i annog staff i wneud datgeliadau ym mhob categori er mwyn ein galluogi i gwrdd â'n dyletswyddau statudol ac i fynd gam ymhellach. I gael rhagor o wybodaeth am ein hymrwymadau hyfforddi a'n cymorth penodol i staff anabl, gweler adran 7.

11. Asesiadau Effaith Cydraddoldeb

- 11.1 Wrth ddrafftio neu adolygu polisïau a strategaethau CCAUC, gofynnwn i lunwyr polisi sicrhau bod eu strategaeth yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb, gan gynnwys gofynion Deddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000, Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 a Deddf Cydraddoldeb 2006, ac anghenion siaradwyr Cymraeg, dysgwyr Cymraeg a chymunedau Cymraeg. Rydym yn gofyn iddynt sicrhau yr ymdrinnir yn briodol â heriau penodol mewn perthynas â'r cydraddoldebau hyn drwy'r strategaeth, a'u bod yn cynnal asesiadau effaith i ganfod y materion cydraddoldeb y gallai fod angen ymdrin â hwy drwy'r strategaeth.
- 11.2 Yng Nghymru, mae'r gofyniad i wneud asesiadau effaith o'n polisïau a'n harferion yn aros o fewn dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus arfaethedig Deddf Cydraddoldeb 2010. Sut bynnag, gan ein bod, adeg ysgrifennu, yn parhau i aros am gadarnhad o fanylion y dyletswyddau penodol, rydym yn dal i weithredu o dan ein fframwaith AEC presennol.

Hyfforddiant

- 11.3 Ar ôl i ganlyniadau'r ymgynghoriad ar ddyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Deddf Cydraddoldeb 2010 gael eu cyhoeddi, a phan fyddwn yn deall yr hyn a ddisgwylir o dan y ddyletswydd newydd, byddwn yn sicrhau bod y staff yn cael hyfforddiant priodol.

- 11.4 Caiff y broses AEC ei chyfleu i staff newydd drwy ein proses sefydlu. Rhoddir hyfforddiant pellach yn benodol i Awduron Polisi a staff eraill a all fod â rhan yn y broses.

Cyhoeddi

- 11.4 Mae canlyniadau terfynol y sgrinio a'r asesiadau effaith llawn ar gael drwy wneud cais. I gael rhagor o fanylion, ewch i:
http://www.hefcw.ac.uk/publications/corporate_documents/eq_impact_assessments.aspx

- 11.5 Yn 2010, mae'r polisiau canlynol wedi cael eu sgrinio yn unol â'n gweithdrefnau AEC:

- Polisi absenoldeb
- Trefn Ymchwilio i Ddamweiniau
- APEL – Achredu Profiad a Dysgu Blaenorol
- Costau teithio a chynhaliath Aelodau Pwyllgor
- Polisi COSHH
- Canllawiau Cost Astudio
- Ymagwedd a Chynllun Strategol drafft CCAUC ar gyfer Ehangu Mynediad i Addysg Uwch
- Polisi Diogelwch Trydanol
- Arweiniad ar y System Hyblyg Electronig
- Rheoliadau Ariannol
- Cylchlythyr Graddau Sylfaen
- Arweiniad ar ddefnyddio Cynorthwywyr Digidol Personol (PDAs)
- Polisi Iechyd a Diogelwch
- Sesiynau Sefydlu TGCh CCAUC
- Safonau Gwasanaeth TGCh
- Adolygiadau Sicrwydd Sefydliadol: ymagwedd ddiwygiedig
- Strategaeth Technoleg Gwybodaeth a Systemau
- Strategaeth Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon
- Llawlyfr meintio swyddi
- Rheoli niferoedd israddedigion amser-llawn o 2011/12
- Rheoli Nodiadau Canllaw'r Cynllun Datblygiad Personol
- Polisi Trin â Llaw
- Mekanweithiau ar gyfer Cefnogi Gwella Cyfleoedd Dysgu
- Polisi Cyflog a Graddio Newydd 1 Ebrill 2009 hyd 31 Mawrth 2010
- Polisi Cyfrineiriau
- Polisi a Ffurflenni Diogelwch Personol yn y Gwaith
- Polisi Prawf

- Newidiadau arfaethedig i'r system gyllido AU yng Nghymru
- Prynu Gwyliau Blynyddol Ychwanegol
- Polisi Cymwysterau
- Trefn a Ffurflenni Rheoli Risg
- Polisi Ailgyflunio a Chydweithio
- Polisi Cyllido Ymchwil (rydym hefyd wedi cyfrannu at asesiad effaith Ymarfer Asesu Ymchwil y DU)
- Datganiad ar Iechyd a Diogelwch
- Polisi Cyflog a Graddio Dros Dro o 1 Ebrill 2009 hyd 31 Mawrth 2010
- Polisi a dogfennau ategol ar Anhwylderau Aelod Uchaf
- Canllawiau Gyriant Fflach USB
- Defnyddio Cyfarpar TGCh Personol
- Cynllun Iaith Gymraeg

11.6 I gael rhagor o wybodaeth ewch i'r tudalennau cydraddoldeb yn: <http://www.hefcw.ac.uk>.

12. Cynllun Gweithredu

12.1 Manylir ar ganlyniadau ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ar gyfer 2010 ar y tudalennau nesaf. Gan ei fod yn cael ei ddiweddarau deirgwaith y flwyddyn, mae ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb wedi cael ei baratoi ar wahân, ond gall y fersiwn llawn gael ei lawrlwytho o'n gwefan yn <http://www.hefcw.ac.uk>. Gellir cael fersiwn llinol, testun yn unig hefyd drwy wneud cais.

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hil | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|--|--|----------|------|-----|--|----------|----------------------------|--|
| 1 | | Ymgynraedd yn Ehangach: sicrhau cyfranogiad ehangach er mwyn hybu cymdeithas gynhwysol a gwella sgiliau er lles yr economi | | | | | | | |
| 1.1 | Sicrhau bod y Pwyllgor Profiad Myfyrwyr, Addysgu ac Ansawdd (PPMAA/SETQC) yn cymryd anabledd, hil a rhyw i ystyriaeth wrth gynghori'r Cyngor ar faterion ehangu mynediad | PPMAA i fonitro data'n ymwneud â chydaddoldebau er mwyn helpu'r Cyngor a'r sector i ehangu mynediad (EM) i addysg uwch a chefnogi myfyrwyr yn ystod eu hastudiaethau | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Ehangu Mynediad / Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Parhaus | Amser staff | Derbyniodd y PPMAA adroddiad monitro cydraddoldebau blynyddol ym mis Gorffennaf 2010, ac adroddiad wedi'i ddiweddarau ym mis Rhagfyr 2010. Mae'r PPMAA wedi sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen EM i ddatblygu ein <i>Hymagwedd Strategol at EM</i> a fydd yn cymryd blaenoriaethau C ac A i ystyriaeth. Cyhoeddwyd 'Ymagwedd' ddrafft CCAUC ar gyfer ymgynghoriad AEC llawn ym mis Medi |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|--|---|----------|------|------|------------------------------------|-----------|----------------------------|--|
| | | | | | | | | | <p>2010. Cymeradwywyd y fersiwn terfynol gan y PPMAA a'r Cyngor ym mis Rhagfyr 2010 ac fe'i cyhoeddir ym mis Chwefror 2011. Mae'n cynnwys cyfeiriadau at ein Cynllun Cydraddoldeb.</p> <p>Bydd CCAUC ac AMOSSHE yn cyfarfod 2-3 gwaith y flwyddyn i ystyried materion EM/cymorth myfyrwyr gan gynnwys materion cydraddoldeb ac amrywiaeth (C ac A)</p> |
| 1.2 | <p>Helpu'r sector i ddatblygu strategaethau ehangu mynediad / cynigion Ymggyraedd yn Ehangach (YE) newydd sy'n cymryd materion cydraddoldeb ac amrywiaeth i ystyriaeth</p> | <p>Paratoi ar gyfer cylchlythyrau cyllido/arweiniad EM/YE am y cyfnod o 2010, gan gynnwys arweiniad ar weithio gyda grwpiau cydraddoldeb (<i>mae cynnydd yn dibynnu ar ymateb LICC i Adolygiad Jones</i>)</p> | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Polisi Ehangu Mynediad | Awst 2010 | Amser staff | <p>Bu arweiniad YE ac EM yn 2010/11 yn annog partneriaethau YE i roi ystyriaeth lawn i grwpiau blaenoriaethol C ac A wrth gynllunio, monitro ac adrodd.</p> <p>Arweiniad cychwynnol ar gyfer Dysgu ac Addysgu ac Ehangu Mynediad, ac ar</p> |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|---|--|----------|------|------|------------------------------------|-------------------|--|---|
| | | | | | | | | | wahân ar gyfer YE, wedi'i gyhoeddi Rhagfyr 2010 / Ionawr 2011 a'i gynnwys yn yr ymgynghoriad AEC. Ymatebion AEC wedi'u hadrodd i'r PPMAA ym mis Chwefror 2011 a chânt eu cyhoeddi mewn Arweiniad Atodol ym mis Ebrill 2011 |
| 1.3 | Helpu'r sector i ddatblygu strategaethau EM / cynigion YE newydd sy'n cymryd materion cydraddoldeb ac amrywiaeth i ystyriaeth | Adolygu'r defnydd strategol o gyllid craidd i helpu'r sector i weithredu EM/YE, gan gynnwys y premiwm anabledd | ■ | | | Uwch Reolwr Polisi Ehangu Mynediad | Awst 2010 | Amser staff | Mae'r premiymau EM ac Anabledd ar gyfer 2010/11 wedi cael eu diwygio a'u cynyddu er mwyn parhau i annog y sector i weithio'n agos â'r grwpiau hyn. Cwblhawyd adolygiad o gyllid premiwm EM a chyflwynwyd adroddiad i'r Cyngor ym mis Ionawr 2011 |
| 1.4 | Helpu'r sector i ddatblygu strategaethau EM / cynigion YE newydd sy'n cymryd materion cydraddoldeb ac amrywiaeth i ystyriaeth | Paratoi ar gyfer gwneud asesiadau effaith o fecanweithiau cyllido EM/YE newydd, ac arweiniad ar strategaethau EM/YE (<i>mae cynnydd yn dibynnu ar ymateb LICC i Adolygiad Jones</i>) | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Polisi Ehangu Mynediad | Awst-Rhagfyr 2010 | Amser staff CCAUC, amser rhanddeiliaid allanol | Gwneir asesiad effaith yn ystod 2010 o strategaethau a mecanweithiau cyllido newydd ar gyfer EM o 2010/11 (bydd cynnydd yn dibynnu ar |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hil | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|----------|---|---|----------|------|-----|------------------------------|-----------|----------------------------|---|
| | | | | | | | | | ymateb LICC i Gynllun Corfforaethol CCAUC a'r cynllun gweithredu Er Mwyn Ein Dyfodol). Cwblhawyd AEC ar gyfer EM ac YE |
| 2 | | Y 'Fargen i Fyfyrrwyr': sicrhau dysgu a chymorth cysylltiedig o'r safon uchaf | | | | | | | |
| 2.1 | Sicrhau bod y PPMAA yn cymryd anabledd, hil a rhyw i ystyriaeth wrth gynghori'r Cyngor ar faterion dysgu ac addysgu | Y PPMAA i fonitro data'n ymwneud â chydaddoldebau i gynorthwyo'r Cyngor a'r sector gyda materion dysgu ac addysgu | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Dysgu ac Addysgu | Awst 2010 | Amser staff | Ar yr agenda ar gyfer cyfarfod mis Gorffennaf; Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i gyfeirio materion penodol yn ymwneud â C ac A wrth iddynt godi, i'w hystyried gan y pwyllgor. Cyflwynwyd data am anabledd i gyfarfod mis Rhagfyr o'r PPMAA. Cwblhawyd yr holl weithredoedd |
| 2.2 | Cyfrannu at y broses fonitro mewn perthynas â materion sy'n berthnasol i gydraddoldeb ym meysydd dysgu ac addysgu | Data ar berfformiad myfyrwyr ym meysydd dysgu ac addysgu i gael eu monitro a'u cyhoeddi | ■ | ■ | ■ | Dadan-soddydd Ystadegol | Mai 2010 | Amser staff | Mae data am fyfyrwyr a staff ar gyfer 2008/09 wedi cael eu casglu at ddibenion monitro a'u trafod yn fewnol, ac maent ar gael bellach ar wefan |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|----------|--|--|----------|------|------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| | | | | | | | | | CCAUC |
| 2.3 | Hybu recriwtio myfyrwyr rhyngwladol a chynyddu amrywiaeth y boblogaeth o fyfyrwyr a chymunedau lleol yng Nghymru; hybu cyfleoedd ar gyfer myfyrwyr o wahanol gefndiroedd ethnig a diwylliannol | Darparu arian cyfatebol drwy gyfrwng trefniant cyllido tair-blynedd gyda'r sector AU ar gyfer Consortiwm Rhyngwladol Cymru hyd 2012 | | | ■ | Rheolwr Ewropeaidd a Rhyngwladol | Yn flynyddol hyd at 2012 | £75,450 y flwyddyn | Mae CRhC yn hyrwyddo recriwtio myfyrwyr rhyngwladol i Gymru. Dengys ystadegau CRhC fod 11,374 o fyfyrwyr amser-llawn, a oedd yn talu ffioedd llawn ac yn dod o'r tu allan i'r EU, yng Nghymru yn 2009/10, cynnydd o 19.47% ers 2008/09, ac mae hyn yn cynyddu'n sylweddol amrywiaeth y boblogaeth o fyfyrwyr yng Nghymru |
| 3 | | Ymchwil Rhagorol: sicrhau gwell perfformiad ymchwil a fydd yn sylfaen i'r economi gwybodaeth ac adfywiad diwylliannol a chymdeithasol | | | | | | | |
| 3.1 | Sicrhau bod y trefniadau newydd ar gyfer asesu ymchwil – y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil – yn rhoi sylw priodol i faterion cyfle cyfartal | | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Ymchwil | Rhagfyr 2010 | Yn y gyllideb ar gyfer gwaith datblygu'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil | Mae'r cyrff cyllido wrthi'n sefydlu Grŵp Cynghori Cydraddoldebau ac Amrywiaeth ar gyfer y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil |
| 4 | | Bod o Fudd i'r Economi a Chymdeithas: sicrhau | | | | | | | |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|--|--|----------|------|------|---------------------------------|----------------------------------|--|--|
| | | perthnasoedd mwy cynhyrchiol rhwng sefydliadau addysg uwch a'r sectorau cyhoeddus a phreifat, asiantaethau eraill a chymunedau lleol | | | | | | | |
| 4.1 | Mae GO Wales, prosiect cyflogadwyedd graddedigion a sgiliau lefel uwch CCAUC, yn cael ei ariannu'n rhannol gan gyllid cydgyfeiriant CGE/ESF. Mae cydraddoldeb yn un o ddwy thema drawsbynciol yn y rownd hon o gyllid strwythurol. Rydym wedi derbyn targedau bach ar gyfer cyfranogwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a chyfranogwyr anabl. Disgwylwn raniad gweddol gyfartal rhwng y rhywiau. Rydym hefyd wedi derbyn targed bach ar gyfer cyfleoedd a lleoedd hyfforddi sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth. | Gan fod y Rhaglen GO Wales yn cael ei gweithredu gan bartneriaid SAU ar draws Cymru, mae ein gweithredoedd yn ymwneud â monitro niferoedd o gyfranogwyr yn nhermau rhyw ac yn erbyn targedau ethnigrwydd ac anabledd. Trafodwn gynnydd yn erbyn y targedau hyn gyda'n partneriaid mewn cyfarfodydd monitro rheolaidd. Gofynnwn iddynt ystyried yr hyn y byddant yn ei wneud i gyrraedd y targedau hyn wrth lunio eu cynlluniau. Yn yr un modd, caiff nifer y lleoliadau a chyfleoedd hyfforddi sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth eu monitro gennym yn erbyn y targedau, a gofynnwn i'n partneriaid ddweud wrthym am eu cynlluniau ar gyfer cyrraedd y targedau hyn. Rhoddwn wybod i Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO) am yr hyn a gyflawnwyd yn ein hadroddiadau iddi bob chwarter | ■ | ■ | ■ | Rheolwr Rhaglen GO Wales | Ionawr 09 hyd Ragfyr 2011 | Mae'r holl weithgareddau wedi'u costio'n llawn yng nghyllidebau GO Wales | Hyd yma mae GO Wales wedi cefnogi 3262 o gyfranogwyr unigol. Mae 204 o'r rhain wedi datgan eu bod o gefndir DELI (BME). Mae 76 wedi datgan bod ganddynt anabledd. Rydym wedi cefnogi 1454 o ddynion a 1807 o fenywod. Mae partneriaid SAU wedi trefnu 36 lleoliad ar gyfer myfyrwyr / graddedigion sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb / amrywiaeth, ac mae 11 cyfranogwr wedi mynychu cyrsiau hyfforddi yn ymwneud â chydaddoldeb / amrywiaeth |
| 4.2 | Strategaethau AU Arloesedd ac Ymgysylltu cadarn sy'n mynd i'r afael ag anghenion | Trefniadau cyllido A ac Y 2011/12 hyd 2013/14 i ofyn i SAUau gymryd i ystyriaeth sut y bydd eu | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Datblygu Economaidd | Cyhoeddi cylchlythyr yn gofyn am | Dim adnoddau ychwanegol | Gohiriwyd dechrau cylch newydd o'r gronfa A ac Y yng |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|----------|--|--|----------|------|------|---|--|----------------------------|--|
| | grwpiau a all fod dan anfantais | strategaethau A ac Y (os yn briodol) yn rhoi sylw i'r ddeddfwriaeth ar gydraddoldebau | | | | | strategaethau A ac Y newydd erbyn 28 Chwef 2011; cyflwyno strategaethau A ac Y newydd erbyn Gorff 2011 | | ngoleuni Er Mwyn Ein Dyfodol a strategaeth datblygu economaidd newydd LICC, <i>Adnewyddu'r Economi: cyfeiriad newydd. DS: ailenwyd y Gronfa 3G yn Gronfa Arloesedd ac Ymgysylltu (o 2010/11)</i> |
| 5 | | Hyfforddiant Cychwynol Athrawon: cynhyrchu athrawon newydd o ansawdd uchel | | | | | | | |
| 5.1 | Helpu'r sector HCA i ddatblygu strategaethau HCA newydd am y cyfnod o 2009, gan gynnwys arweiniad ar faterion C ac A | Bydd darparwyr HCA yn cyflwyno strategaethau newydd ar gyfer 2009/10 hyd 2011/12 ym mis Tachwedd 2009. Mae arweiniad CCAUC wedi pwysleisio pwysigrwydd cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar gydraddoldebau a sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cymryd i ystyriaeth ym mhob agwedd berthnasol ar y strategaeth | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Dysgu ac Addysgu / Swyddog Datblygu Strategol | Dadansoddiad i'w gwblhau erbyn Mawrth 2010 | Amser staff | Oherwydd yr amserlenni gwahanol ar gyfer ailgyflunio darpariaeth HCA gan y gwahanol ddarparwyr i greu Canolfannau HCA, rydym wedi derbyn rhai newidiadau i strategaethau yn ddiweddarach yn 2010. Bydd y Brifysgol Agored yng Nghymru hefyd yn cyflwyno strategaeth am y tro cyntaf. Felly cynhyrchir crynodeb |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|---|--|----------|------|------|---|----------|----------------------------|--|
| | | | | | | | | | o'r strategaethau yng nghanol 2011 |
| 5.2 | Hybu C ac A ym maes hyfforddiant athrawon | Gweithio gyda Fforwm Recriwtio Hyfforddiant ac Addysg Athrawon y sector a Swyddog AHD (TDA) Cymru i drefnu cynhadledd ar faterion C ac A | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Dysgu ac Addysgu / Swyddog Datblygu Strategol | 2010 | Amser staff | <p>Ni lwyddodd y sector i gael nawdd allanol ar gyfer seminar ar faterion anabledd mewn HCA. Ond bydd y darparwyr yn parhau i chwilio am ffyrdd i fwrw ymlaen â'r agenda hwn (rydym hefyd wedi dweud y gallent ddefnyddio peth o'u cyllid strategaeth HCA at y pwrpas hwn pe dymument).</p> <p>Mae CCAUC ac Estyn yn cynllunio cynhadledd ar y cyd yn 2011 y disgwylir y bydd yn cynnwys canlyniadau eu harolygiadau thematig diweddar o ddarparwyr HCA ym meysydd anghenion dysgu ychwanegol a gweithio gydag eraill. Yn dilyn adolygiad yn 2009/10 a gomisiynwyd gan</p> |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|---|---|----------|------|------|--------------------------------|----------|---|---|
| | | | | | | | | | CCAUC, mae HCA Uwchradd i Israddedigion, sy'n llwybr a all arwain at gorff mwy amrywiol o ddarpar athrawon yn ogystal â hybu mynediad i AU (myfyrwyr aeddfed, ac ati) wedi cael ei gadw |
| 6 | | Gwneud iddi Weithio: pwyslais cryf ar ailgyflunio, cydweithio, a mesurau eraill i gynnal perfformiad gwell gan sefydliadau unigol a'r gyfundrefn addysg uwch yn ei chyfanrwydd | | | | | | | |
| 6.1 | Cyfrannu at a lledaenu arfer gorau ym maes cydraddoldeb ar draws y sector drwy gyfrwng cynigion cyllido strategol | Sicrhau bod pob cynnig Cronfa Ailgyflunio a Chydweithio a Chronfa Datblygu Strategol yn cymryd materion C ac A i ystyriaeth | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Datblygu Strategol | Parhaus | Amser staff ac aelodau'r Pwyllgor Ailgyflunio a Chydweithio | Parhaus ac yn dilyn yr amserlen |
| 6.2 | Cyfrannu at a lledaenu arfer gorau ym maes cydraddoldeb ar draws y sector drwy gyfrwng cynigion cyllido strategol | O dan Bartneriaeth AU De-Orllewin Cymru a gyllidir gan CCAUC mae Canolfan Recordio i Bobl Ddall Prifysgol Abertawe yn cael ei hestyn i ddau sefydliad arall | ■ | | | Uwch Reolwr Datblygu Strategol | Haf 2010 | Amser staff | Cwblhawyd yn unol â'r amserlen |
| 6.3 | Cyfrannu at a lledaenu arfer gorau ym maes cydraddoldeb ar draws y sector drwy gyfrwng cynigion cyllido strategol | O dan Bartneriaeth AU De-Orllewin Cymru a gyllidir gan CCAUC caiff Canolfan Asesu Anghenion (LMA/DSA) ei sefydlu | ■ | | | Uwch Reolwr Datblygu Strategol | Haf 2010 | Amser staff | Cwblhawyd yn unol â'r amserlen |
| 6.4 | Ystyried a oes unrhyw | Casglu data priodol i helpu i fonitro | | | | Dadan- | Mai 2010 | Amser staff | Casglwyd data |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|---|---|----------|------|------|--|--------------|--|--|
| | faterion yn codi mewn perthynas â grwpiau cydraddoldeb, staff neu fyfyrwyr neilltuol, a dylanwadu ar weithredu yn y dyfodol drwy adolygu ystadegau bob blwyddyn | perfformiad y sector AU yng Nghymru, gan gynnwys data am staff a myfyrwyr i'w hystyried gan Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Sector | ■ | ■ | ■ | soddydd Ystadegol | | | 2008/09 am fyfyrwyr a staff at ddibenion monitro, cawsant eu trafod yn fewnol, ac mae'r data bellach ar gael ar wefan CCAUC |
| 6.5 | Hwyluso gwaith ar draws y Cyngor ar faterion cydraddoldeb a rhoi cyngor i'r Bwrdd Rheoli | Galw o leiaf dri chyfarfod o Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Sector | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Parhaus | Amser staff | Parhaus ac yn dilyn yr amserlen |
| 6.6 | Sicrhau bod arfer da mewn perthynas â chydaddoldeb i bobl anabl yn cael ei ledaenu drwy'r sector AU ac yn fwy eang | Gan adeiladu ar adolygiad o Gynlluniau Cydraddoldeb i Bobl Anabl a'r cymorth ar gyfer myfyrwyr anabl, cynnal digwyddiad ystadegol ar gyfer y sector | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Ebrill 2010 | Gan i'r digwyddiad gael ei gynnal mewn partneriaeth â chydweithwyr Ehangu Mynediad, cyllideb EM i gwrdd â chostau'r digwyddiad | Comisiynwyd sawl prosiect ar gydraddoldeb i bobl anabl i'w cynnal mewn partneriaeth â CCAULI. Mae'r rhain yn cynnwys prosiectau ar ymgysylltu â myfyrwyr; diwylliant cynhwysol mewn AU; a defnydd effeithiol o ddata |
| 6.7 | Cyfrannu at a lledaenu arfer gorau ym maes cydraddoldeb ar draws y sector | Sefydlu a chyfrannu at brosiect ymchwil i asesu'r rhwystrau sy'n wynebu menywod Cymru yn nhermau stereoteipio, gwahaniaethu a'r bwllch cyflog | | ■ | | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Rhagfyr 2010 | Amser staff a chyllid ar gyfer prosiect ymchwil pwrpasol | Lluniwyd papur briffio drafft, ac yn gwneud cais am arian i ymchwilio ymhellach yn 2011 |
| 6.8 | Cyfrannu at a lledaenu arfer gorau ym maes cydraddoldeb ar draws y sector | Cyllido a chyfrannu at y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion (CMMP/WUMS) ar gyfer Menywod mewn Addysg Uwch yng | | ■ | | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Rhagfyr 2010 | Amser staff a chyllid ar gyfer prosiect ymchwil | Mae'r prosiect ar amser. Gweithredoedd yn cael eu cyflawni yn unol â'r |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|----------|--|--|----------|------|------|-----------------------------|---------------------------------------|--|---|
| | | Nghymru | | | | | | pwrpasol | amserlen. Bydd yr URCA yn parhau i fynychu cyfarfod misol y grŵp llywio yn 2011 |
| 7 | | Cyflogaeth | | | | | | | |
| 7.1 | Ymgymryd â gwaith manwl ar faterion cydraddoldeb mewnol gan adrodd i Fwrdd Rheoli CCAUC | Galw o leiaf 3 chyfarfod o'r Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Mewnol i hwyluso gwaith ar draws y Cyngor ar gydraddoldeb | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Tri chyfarfod y flwyddyn | Tri aelod staff yn mynychu, o leiaf dair gwaith y flwyddyn, am oddeutu dwy awr. 18 awr o amser staff | Cynhaliwyd cyfarfodydd ar: 12/01/10 24/5/10 23/09/10. Diweddariadau wedi'u cyflwyno i'r Bwrdd Rheoli |
| 7.2 | Cyfrannu at fonitro ac at gynllunio gweithredoedd. Cynhyrchu adroddiad sy'n darparu dadansoddiad llawn | Cyhoeddi data'n ymwneud â staff ac ymgeiswyr bob blwyddyn (Ebrill - Mawrth 07/08, Mai - Tachwedd 08) i gyfrannu at y broses monitro a chynllunio gweithredoedd. <ul style="list-style-type: none"> Data am y staff presennol Data am ymgeiswyr Data am ddyrchafiadau Ni ellir cyhoeddi'n llawn yr adroddiad data am staff gan y byddai'n bosibl adnabod unigolion o'r data ac y byddai hyn yn groes i'r Ddeddf Gwarchod Data. Gall yr adroddiad data am ymgeiswyr gael ei gyhoeddi'n llawn | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Cynhyrchu bob blwyddyn ym mis Rhagfyr | Tua phedair awr o amser staff | Cynhyrchwyd a darparwyd adroddiad yn unol â'r gweithredoedd |
| 7.3 | Pob aelod staff i ddysgu am y gofynion deddfwriaethol ac | Parhau â rhaglenni hyfforddiant ym maes amrywiaeth: | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a | I'w chadarnhau | Yr holl staff, 2.5 awr bob | Darparwyd hyfforddiant |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hil | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|--|---|----------|------|-----|-----------------------------|-----------------------|---|--|
| | arfer gorau cyfredol | Gorfodol i bob aelod staff newydd; Hyfforddiant gloywi i staff presennol; Hyfforddiant a hyfforddiant gloywi i Aelodau'r Cyngor. Cynhelir y rhaglen ym mis Mehefin bob blwyddyn | | | | Hyfforddiant | | dwy neu dair blynedd | amrywiaeth. Bu'r Bwrdd Rheoli'n trafod ffurf yr hyfforddiant a ddarperir. Mae gwaith pellach ar y gweill i gytuno ar yr hyfforddiant y dylai'r staff presennol ei gael. Bydd staff newydd yn derbyn hyfforddiant |
| 7.4 | Sicrhau bod gan CCAUC fecanweithiau cefnogi penodol yn eu lle ar gyfer staff | Datblygu rhaglen o hyfforddiant ar gyfer grwpiau penodol o staff: <ul style="list-style-type: none"> Hyfforddiant Ymgynghorwyr Triniaeth Deg Hyfforddiant Swyddogion Ymchwilio Hyfforddiant Asesu Effaith Staff Cyfleusterau – hyfforddiant ar faterion ymarferol yn ymwneud â chydaddoldebau | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | I'w chadarnhau | Ni nodwyd unrhyw anghenion ar hyn o bryd | Darparwyd hyfforddiant a bydd hyfforddiant i staff Cyfleusterau yn cael sylw |
| 7.5 | Sicrhau bod CCAUC yn cwrdd â'r gofynion penodol ar gyfer proses recriwtio deg, agored a thryloyw a bod penderfyniadau wedi'u seilio ar y gallu i wneud y swydd | Sicrhau bod yr holl staff sydd ynghlwm wrth y broses recriwtio yn dilyn canllawiau deddfwriaethol ac arfer gorau. Paratoi DVD ar gyfer staff sydd ynghlwm wrth y broses recriwtio. AD ynghlwm wrth bob cam o'r broses | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Hydref/ Tachwedd 2010 | Un diwrnod o hyfforddiant i bob rheolwr llinell | Mae pob rheolwr llinell wedi cael hyfforddiant mewn recriwtio a dewis yn ddiweddar |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|-----|---|--|----------|------|------|-----------------------------|--------------|---|---|
| | | ddewis, gan gynnwys llunio rhestr fer a chyfweliadau. CCAUC hefyd yn hysbysebu pob swydd yn y ganolfan waith a thrwy Right Coutts | | | | | | | |
| 7.6 | Gwella proffil CCAUC fel cyflogwr a darparu gwybodaeth i wella a datblygu gweithdrefnau | Canfyddiadau allanol o CCAUC fel cyflogwr. Datblygu cynllun gweithredu wedi'i seilio ar argymhellion o'r asesiad. Cynhyrchwyd yr adroddiad gan Riley's (darparwyr hysbysebu) a datblygwyd cynllun gweithredu a roddwyd gerbron y Bwrdd Rheoli i'w gymeradwyo | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Parhaus | Yn dibynnu ar y gweithredoedd i roi sylw iddynt | Angen rhai gweithredoedd yn unig. Rhoddwyd y gweithredoedd angenrheidiol ar waith |
| 7.7 | Monitro a gwerthuso proses gwneud cais newydd CCAUC | Arolwg ymhlith ymgeiswyr am swyddi i gael eu barn ynghylch pa mor hygyrch a hawdd ei defnyddio yw'r broses, ar ffurf copi caled ac electronig | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Rhagfyr 2010 | Dwy awr o amser staff. Costau postio 100 x .37c | Ni fwriwyd ymlaen â'r weithred oherwydd cost yn erbyn adenillion |
| 7.8 | Gwella amrywiaeth staff CCAUC | Datblygu cysylltiadau â grwpiau cymunedol perthnasol. Cynnwys dyddiau gwirfoddoli yn y polisi Absenoldeb Arbennig | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Parhaus | Gall y staff hawlio hyd at ddau ddiwrnod y flwyddyn | Mynychwyd cyfarfodydd SEWEN ac mae dyddiau gwirfoddoli yn eu lle flwyddyn |
| 7.9 | Gwella amrywiaeth staff CCAUC | Gwerthuso'r rhaglen profiad gwaith i sicrhau bod y polisi a'r canllaw yn effeithiol a nodi a gwneud unrhyw welliannau sydd eu hangen. Sicrhau y gwneir defnydd effeithiol o | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Parhaus | Yn dibynnu ar hyd y lleoliad gwaith. Mae'r adnodd tua 70% o'r amser | Dim lleoliad gwaith pellach oherwydd y baich gwaith. Rhoddir sylw i hyn eto |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|------|---|--|----------|------|------|-----------------------------|---|-------------------------------------|---|
| | | gyfleoedd gyda PSMW a GO Wales | | | | | | staff ar gyfer hyd y profiad gwaith | |
| 7.10 | Gwella amrywiaeth staff CCAUC | Gwerthuso perfformiad CCAUC yn erbyn cyrff eraill drwy ddefnyddio data meincnodi | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Parhaus – yn aros am ddata cyfrifiad newydd yn 2011 | | Yn aros am ddata cyfrifiad |
| 7.11 | Gwella amrywiaeth staff CCAUC | Hysbysebu ar gynlluniwr wal AWEMA (Cymdeithas Lleiafrifoedd Ethnig Cymru Gyfan). Dosberthir y cynlluniwr hwn i grwpiau cymunedol ar hyd a lled Cymru | ■ | ■ | ■ | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Mis Rhagfyr bob blwyddyn | Tua £1,000 | Gwnaed hyn ar gyfer cynlluniwr wal 2010. Oherwydd y gost, heb ei wneud yn 2011 |
| 7.12 | Cadw'r Symbol 'Two Ticks' | Sicrhau bod gweithdrefnau'n cael eu cynnal a'u datblygu yn unol â'r Safon er mwyn cadw'r Symbol Anabledd 'Two Ticks' | ■ | | | Rheolwr AD a Hyfforddiant | Parhaus | Fel rhan o'i rôl | Yn eu lle |
| 7.13 | Gwella hygyrchedd ar gyfer staff neu ymwelwyr anabl | Darparu teithio i fyny ac i lawr rhwng maes parcio'r islawr a'r islawr uchaf / cwrt | ■ | | | Rheolwr Cyfleusterau | Trafodaeth reolaidd ag asiant rheoli'r perchennog | | Trafodwyd hyn ag asiant y perchennog ond nid yw'n teimlo bod hyn yn addasiad rhesymol i'w wneud ar hyn o bryd |
| 7.14 | Gwella hygyrchedd ar gyfer staff neu ymwelwyr anabl | Gwella hygyrchedd yr adeilad, gan gynnwys y cwrt, y meysydd parcio a'r ardaloedd cymunedol | ■ | | | Rheolwr Cyfleusterau | Trafodaeth reolaidd ag asiant rheoli'r perchennog | | Nodwyd lleoedd parcio penodol. Nid yw asiant y perchennog yn ystyried gweithredu pellach |
| 7.15 | Sicrhau bod gwefan CCAUC | Ymgymryd ag ymgynghoriad llawn ar | | | | Rheolwr | Mai 2010 | Rheolwr | Ymgwymerwyd â |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|------|--|--|----------|------|------|-----------------------------|---------------|--|---|
| | mor hygyrch â phosibl, ac yn hybu cydraddoldeb | ba mor hawdd ei defnyddio yw gwefan newydd CCAUC | ■ | ■ | ■ | Cyfathrebu | | Cyfathrebu i lunio cwestiynau a goruchwyllo'r ymgynghoriad; gwaith gan awduron gwe a'r rheolwr cronfeydd data a systemau | Sgrinio Asesiad Effaith Cydraddoldeb ym mis Tachwedd 2010. Yn paratoi i lansio asesiad effaith cydraddoldeb llawnach yn gynnar yn 2011 |
| 7.16 | Sicrhau bod CCAUC yn darparu gwasanaeth boddhaol ar gyfer rhanddeiliaid, a fydd yn cynnwys pobl gydag amrywiaeth o gynulleidfaoedd, anghenion, gofynion a hunaniaethau | Ymgymryd ag arolwg llawn o randdeiliaid CCAUC (ar ôl i'r Bwrdd Rheoli gadarnhau pryd) | ■ | ■ | ■ | Rheolwr Cyfathrebu | Mai 2010 | | Oherwydd costau rhedeg, cytunwyd y byddid yn gohirio hyn am flwyddyn (hyd yr hydref 2011) |
| 7.17 | Rhoi ystyriaeth i'r gwahanol feysydd cydraddoldeb yn yr holl bolisiâu a gweithdrefnau caffael | Asesiad Effaith Cydraddoldeb bob blwyddyn o bolisiâu a gweithdrefnau caffael | ■ | ■ | ■ | Rheolwr Caffael | Tachwedd 2010 | Wedi'i gynnwys yn y cynllun gwaith mewnol | Ymgwymerwyd ag adolygiad blynyddol fel rhan o'r adolygiad o weithdrefnau caffael. Trafodir dyddiadau AEC mewnol ffurfiol gydag Adnoddau Dynol |
| 7.18 | Sicrhau y rhoddwyd ystyriaeth i'r gwahanol feysydd cydraddoldeb ar ddechrau unrhyw ymarfer | Darparu hyfforddiant i staff allweddol ar ddefnyddio'r templedi Asesiad Risg Cynaliadwyedd | ■ | ■ | ■ | Rheolwr Caffael | Awst 2010 | Wedi'i gynnwys yn y cynllun Gwella Amgylcheddol | Darparwyd yr hyfforddiant drwy sawl ymarfer caffael. Darparwyd |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|------|---|--|----------|------|------|---|--------------|--|---|
| | tendro, adeg datblygu'r fanyleb | | | | | | | a Chaffael | hyfforddiant parhaus fel rhan o'r ymarferion caffael ffurfiol |
| 7.19 | Sicrhau bod staff newydd yn gwybod am yr ystyriaethau cydraddoldeb sy'n rhan o'r broses gaffael | Cynnwys trosolwg o Gaffael Cynaliadwy yn y rhaglen sefydlu ar gyfer staff caffael | ■ | ■ | ■ | Rheolwr Caffael | Mehefin 2010 | Wedi'i gynnwys yn y cynllun Gwella Amgylcheddol a Chaffael | Wedi'i gwblhau, a'i gyflwyno fel rhan o'r broses sefydlu ar gyfer staff caffael |
| 7.20 | Sicrhau bod sefydliadau'n gwybod am y ddeddfwriaeth sy'n caniatáu gwahaniaethu cadarnhaol mewn perthynas â thendrau gan ffatrïoedd a busnesau wedi'u cynnal, ac am ddatblygiadau caffael eraill i gynorthwyo'r busnesau hyn | Gwaith yr Is-Grŵp Ffatrïoedd a Busnesau wedi'u Cynnal | ■ | | | Rheolwr Caffael | Parhaus | Wedi'i gynnwys yn y cynllun caffael allanol | Mae fframwaith ac arweiniad ar gael a hyrwyddir yn eang. Caiff gwaith is-grŵp busnes LICC ei symud i'r Grŵp Llywio Cynllun Cyrchu (Gwerth Cymru / Value Wales), ond bydd gwaith yn y maes hwn yn parhau |
| 7.21 | Ystyried goblygiadau'r Mesur Cydraddoldeb a chysoni ei ganlyniadau gyda'n gwaith cydraddoldeb mewnol ac allanol | Cadw golwg ar hynt y Mesur Cydraddoldeb. Mynychu digwyddiadau fel y bo'n briodol | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth / AD | Parhaus | Y gyllideb URCA/AD a Hyfforddiant i dalu am gostau hyfforddiant/ cynadleddau | Ar amser. Cafodd gwybodaeth am Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ei dosbarthu ymhlith aelodau'r Bwrdd Rheoli, y Grŵp C ac A a'r Grŵp C ac A mewnol. Yn disgwyl y dyletswyddau penodol yng Nghymru |
| 7.22 | Ymdrin â phob maes cydraddoldeb mewn ffordd gydlynol a chyfannol er | Adolygu a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb a chynllun gweithredu cydraddoldeb newydd | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac | Rhagfyr 2010 | Amser staff a chostau cyhoeddi, gan | Bydd galwad i gynnwys cyfranogwyr anabl yn natblygiad y |

| | Canlyniadau arfaethedig | Gweithredoedd | Anabledd | Rhyw | Hill | Deiliad Swydd sy'n Gyfrifol | Amserlen | Goblygiadau o ran Adnoddau | Canlyniad |
|------|---|--|----------|------|------|---|--------------|---|--|
| | mwyn lleihau biwrocratiaeth a sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif-ffrydio'n briodol yn ein gweithgareddau craidd | | | | | Amrywiaeth / AD | | gynnwys cyfieithu | cynllun yn cael ei chynnwys yn newyddlen haf 2010 CCAUC ac ar ei wefan. Yn gweithio gyda Sgil Cymru i ddatblygu cyfres o sioeau ffordd ymgysylltu â myfyrwyr ar hyd a lled Cymru |
| 7.23 | Adroddiad ar sut y mae CCAUC wedi cwrdd â'i gyfrifoldebau statudol | Cynhyrchu adroddiad blynyddol ar weithrediad y Cynllun Cydraddoldeb a holl weithgareddau CCAUC ym meysydd cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn fewnol ac allanol | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth / AD | Rhagfyr 2010 | Amser staff a chostau cyhoeddi, gan gynnwys cyfieithu | Parhaus ac yn dilyn yr amserlen |
| 7.24 | Mae gweithdrefnau Asesiad Effaith Cydraddoldeb wedi'u gwreiddio'n llwyr o fewn CCAUC | Parhau i sicrhau bod yr holl staff yn llwyr ymwybodol o'u cyfrifoldebau ac yn deall y polisi AEC drwy gynnal hyfforddiant staff a datblygu ein gweithdrefnau AEC ymhellach | ■ | ■ | ■ | AD / Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Parhaus | Amser staff. Dim adnoddau ychwanegol | Arweiniad AEC i gael ei ddiweddarau yn yr haf 2011 yn dilyn cyhoeddi'r dyletswyddau penodol yng Nghymru. Yn dilyn yr amserlen fel arall |
| 7.25 | Parhau i ddatblygu dealltwriaeth CCAUC ar draws y chwe maes cydraddoldeb i helpu i lunio polisi CCAUC | Ystyried a datblygu cysylltiadau â chymdeithasau a chyrrff cydraddoldeb megis Stonewall Cymru | ■ | ■ | ■ | Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | Parhaus | Amser staff a theithio gan staff | Cyfarfod ym mis Mawrth gyda Stonewall i drafod goblygiadau gwaith LGB (Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol) yr UHC/ECU yn 2009. Yn parhau fel arall |

Cipolwg ar y Ddeddfwriaeth

Mae'r adran ganlynol yn rhoi crynodeb o'r holl ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus fod yn ymwybodol ohoni, ynghyd â chysylltau allanol i'r testunau cyfreithiol llawn.

Deddf Partneriaethau Sifil 2004

Mae'n darparu cydnabyddiaeth gyfreithiol a thriniaeth gyfartal ar gyfer paru o'r un rhyw a pharau priod, gan gynnwys buddion cyflogaeth a hawliau pensiwn.

Gallwch gyrchu [Deddf Partneriaethau Sifil 2004](#) ar wefan Swyddfa Gwybodaeth y Sector Cyhoeddus (OPSI) neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995

Mae'n gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl anabl mewn perthynas â chyflogaeth, darparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau neu weinyddu neu reoli adeiladau.

Gallwch gyrchu [Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995](#) ar wefan Swyddfa Gwybodaeth y Sector Cyhoeddus (OPSI) neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (Newidiad) 2005

Mae'n rhoi dyletswydd gadarnhaol ar gyrff cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl.

Gallwch gyrchu [Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006

Mae'n diogelu rhag gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Mae'n gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, erledigaeth, aflonyddu, a chyfarwyddiadau i wahaniaethu.

Gallwch gyrchu [Rheoliadau Cyflogaeth \(Oedran\) 2006](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan [Acas](#) a gwefan y [Cyflogwyr Llywodraeth Leol](#).

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003

Mae'r gyfarwydddeb hon yn diogelu rhag gwahaniaethu ar sail crefydd a chred mewn cyflogaeth, hyfforddiant galwedigaethol, dyrchafu, ac amodau gwaith.

Gallwch gyrchu [Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth \(Crefydd neu Gred\) 2003](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan [Acas](#).

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Gwahaniaethu ar Sail Rhyw) 2005

Mae'n cyflwyno diffiniadau newydd o wahaniaethu ac aflonyddu anuniongyrchol, yn gwahardd gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth, yn pennu i ba raddau y mae'n wahaniaethol i dalu llai o gyflog i fenyw nag y byddai wedi'i derbyn fel arall oherwydd materion beichiogrwydd neu famolaeth.

Gallwch gyrchu [Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth \(Gwahaniaethu ar Sail Rhyw\) 2005](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Gogwydd Rhywiol) 2003

Mae'r gyfarwydddeb yn diogelu rhag gwahaniaethu ar sail gogwydd rhywiol mewn cyflogaeth, hyfforddiant galwedigaethol, dyrchafu, ac amodau gwaith.

Gallwch gyrchu [Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth \(Gogwydd Rhywiol\) 2003](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan [Acas](#).

Deddf Cyflog Cyfartal 1970 (Newidiwyd)

Mae hon yn rhoi hawl i unigolyn gael yr un tâl a buddion cytundebol â rhywun o'r rhyw arall sy'n gwneud yr un swydd, lle mae'r dyn a'r fenyw'n gwneud: gwaith tebyg; gwaith sy'n cael ei ystyried yn gyfwerth o dan astudiaeth gwerthuso swydd ddadansoddiadol; neu waith y profir ei fod o werth cyfartal.

Gallwch gyrchu [Deddf Cyflog Cyfartal 1970 \(Newidiwyd\)](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Cydraddoldeb 2006

Mae'n sefydlu Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sengl erbyn 2007 sy'n disodli'r tri chomisiwn presennol. Mae'n rhoi dyletswydd gadarnhaol ar gyrff sector cyhoeddus i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng menywod a dynion a dileu gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'n diogelu rhag gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred o ran mynediad i gyfleusterau a gwasanaethau da.

Gallwch gyrchu [Deddf Cydraddoldeb 2006](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan yr [Uned Menywod a Chydraddoldeb](#).

Deddf Cydnabod Rhyw 2004

Diben y Ddeddf yw rhoi cydnabyddiaeth gyfreithiol i bobl drawsrywiol yn

eu rhyw gaffaeledig. Rhoddir cydnabyddiaeth gyfreithiol ar ôl i dystysgrif cydnabod rhyw lawn gael ei rhoi gan banel cydnabod rhyw.

Gallwch gyrchu [Deddf Cydnabod Rhyw 2004](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae [Deddf Hawliau Dynol 1998](#) yn ymgorffori hawliau o dan y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol â chyfraith ddomestig. Mae unigolion yn gallu dwyn achos o dan y Ddeddf yn erbyn awdurdodau cyhoeddus am dorri'r hawliau o dan y Confensiwn. Mae'n ofynnol i lysoedd a thribiwnlysoedd y DU ddehongli cyfraith ddomestig, cyn belled ag y bo modd, yn unol â hawliau'r Confensiwn. Gellir gwrthdroi cyfraith achos flaenorol os yw hawliau'r Confensiwn wedi'u torri a gellir aildehongli'r gyfraith berthnasol mewn ffordd sy'n gydnaws â hawliau'r Confensiwn. Mae'r hawliau hyn yn cynnwys hawl i beidio â dioddef gwahaniaethu ar sail anghynhwysfawr (*non-exhaustive*), sy'n cynnwys ar sail rhyw, lle y mae un o hawliau eraill y Confensiwn yn cael ei defnyddio.

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

Mae'r Ddeddf yn gwahardd gwahaniaethu ar sail hil ym meysydd cyflogaeth, addysg, a darparu nwyddau, cyfleusterau, gwasanaethau ac adeiladau.

Cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000

Mae'n rhoi dyletswydd statudol ar bob corff cyhoeddus i hyrwyddo cyfle cyfartal, dileu gwahaniaethu ar sail hil, a hybu cysylltiadau da rhwng grwpiau hiliol gwahanol.

Gallwch gyrchu [Deddf Cysylltiadau Hiliol \(Newidiad\) 2000](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Rheoliadau Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Newidiad) 2003

Cyflwynodd ddiffiniadau newydd o wahaniaethu ac aflonyddu anuniongyrchol, gofynion newydd o ran baich y profi, diogelwch sy'n parhau ar ôl i gyflogaeth ddod i ben, ac eithriad newydd o ran gofyniad swydd penderfynedig, a dilëwyd rhai eithriadau eraill.

Gallwch gyrchu [Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 \(Newidiad\) 2003](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Casineb Hiliol a Chrefyddol 2006

Ceisia'r Ddeddf atal pobl rhag defnyddio geiriau neu ymddygiad bygythiol yn fwriadol i ennyn casineb yn erbyn rhywun oherwydd yr hyn y mae'n ei gredu.

Gallwch gyrchu [Deddf Casineb Hiliol a Chrefyddol 2006](#) ar wefan OPSI neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975

Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu ar sail rhyw. Mae gwahaniaethu ar sail rhyw'n anghyfreithlon mewn cyflogaeth, addysg a hysbysebu, neu wrth ddarparu tai, nwyddau, gwasanaethau neu gyfleusterau. Mae'n anghyfreithlon i wahaniaethu gan fod rhywun yn briod neu mewn cyflogaeth, neu mewn hysbysebion ar gyfer swyddi.

Gallwch gyrchu [Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975](#) ar wefan 'Press for Change' neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ailbennu Rhyw) 1999

Ceisia'r Ddeddf atal gwahaniaethu ar sail rhyw mewn perthynas ag ailbennu rhyw. Mae'n egluro'r gyfraith i bobl drawsrywiol mewn perthynas â chyflog a thriniaeth gyfartal mewn cyflogaeth a hyfforddiant. Gallwch gyrchu [Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw \(Ailbennu Rhyw\) 1999](#) ar wefan 'Press for Change' neu cewch ragor o wybodaeth ar wefan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)](#).

Acronymau, Byrfoddau a Rhestr Termiau

| | |
|--------|--|
| AAA | Anghenion Addysgol Arbennig (SEN) |
| AB | Addysg Bellach |
| AD | Adnoddau Dynol |
| AIP | Polisi Gwybodaeth Hygyrch |
| AU | Addysg Uwch |
| AYAU | Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) |
| BSL | Iaith Arwyddion Prydain |
| CCA | Cyngor Cyllido'r Alban (SFC) |
| CCAUC | Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (HEFCW) |
| CCAULI | Cyngor Cyllido Addysg Uwch Lloegr (HEFCE) |
| CCNC | Corff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad (ASPB) |
| CNLC | Corff a Noddir gan Lywodraeth y Cynulliad (AGSB) |
| CRE | Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol |
| DDA | Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd |
| DED | Dyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl |
| DES | Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl |
| DRC | Comisiwn Hawliau Anabledd |
| EHRC | Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol |
| EOC | Y Comisiwn Cyfle Cyfartal |
| FoIA | Deddf Rhyddid Gwybodaeth |
| GED | Dyletswydd Cydraddoldeb Rhyw |
| GES | Cynllun Cydraddoldeb Rhyw |
| LMA | Lwfans Myfyrwyr Anabl (DSA) |
| LICC | Llywodraeth Cynulliad Cymru (WAG) |
| SAU | Sefydliad Addysg Uwch |
| SENDA | Deddf Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd 2001 |
| Skill | Swyddfa Genedlaethol i Fyfirwyr ag Anableddau (nid yw'n acronym) |
| UHC | Yr Uned Herio Cydraddoldeb (ECU) |