



# Cynllun Cydraddoldeb CCAUC 2008-2010

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

## Cynnwys

<b>Rhagair</b>	3
Pwy Rydym Ni	4
Ein Nodau Strategol	4
Pam cael Cynllun Cydraddoldeb Sengl	7
Trosolwg Deddfwriaeth Cydraddoldeb	10
<b>Cydraddoldeb Anabledd</b>	12
Cefndir Deddfwriaethol	12
CCAUC a'r Sector AU	13
Cynnwys Pobl Anabl	15
<b>Cydraddoldeb Rhywiol</b>	17
Cefndir Deddfwriaethol	17
Amcanion Cydraddoldeb Rhywiol	19
Trefniadau Cyflog Cyfartal	20
<b>Cydraddoldeb Hiliol</b>	21
Cefndir Deddfwriaethol	21
Hyfforddiant Staff	23
Cyfathrebu ac Ymgynghori	24
CCAUC a'r Sector AU	24
<b>Themâu Holl-gydraddoldeb</b>	26
Cefndir Deddfwriaethol	26
CCAUC fel Cyflogwr	26
CCAUC a'r Sector AU	30
Asesiadau Effaith Cydraddoldeb	33
Cynnwys Rhanddeiliaid	37
Monitro Cynnydd	38
Cyfathrebu	38
Cyfrinachedd a Datgelu	39
Cwynion	40
Cysylltwch â Ni	40
<b>Acronymau, Byrfoddau a Rhestr Termau</b>	41
<b>Atodiad A – Trefniadau Cydraddoldeb Cyflog (Ebrill 2007)</b>	42
<b>Atodiadau B/C – Asesiad Effaith Cydraddoldeb</b>	47
<b>Atodiad D – Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb</b>	54
<b>Atodiad E – Perthnasedd Swyddogaethau a Pholisïau</b>	55

## Rhagair

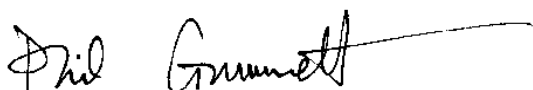
Dyma Gynllun Cydraddoldeb Sengl cyntaf CCAUC, yn cwmpasu'r cyfnod 2008-10. Mae'n pennu ei gynlluniau ar gyfer bodloni cyfrifoldebau statudol Deddf Cysylltiadau Hiliol 2000 (Newidiad), Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005 a Deddf Cydraddoldeb 2006. Fodd bynnag, mae ein nodau'n estyn ymhell y tu hwnt i gydymffurfio yn unig.

Fel y corff sy'n cyllido addysg uwch mewn prifysgolion a cholegau yng Nghymru, rydym yn cydnabod y buddion mawr y gellir eu hennill o wella amrywiaeth yn y system addysg ac, yn benodol, addysg uwch. Mae buddion i'r sefydliadau addysg eu hunain a hefyd i economi a chymdeithas ehangach Cymru a'r tu hwnt.

Yn draddodiadol mae sefydliadau addysg uwch wedi denu ystod amrywiol o ymgeiswyr. Rydym yn gweithio'n agos gyda'r sefydliadau i sicrhau eu bod yn gweithio i sicrhau cyfle cyfartal i'w myfyrwyr a'u staff. Mae hyn yn gofyn am weithredu dros ystod eang o feysydd ac am gydlyn effeithiol. Byddwn yn monitro gweithrediadau sefydliadol a pherfformiad sector, ond byddwn hefyd yn cynnig cefnogaeth i alluogi gwelliannau ym mherfformiad sector o ran cydraddoldeb.

Yn ychwanegol, rydym yn cydnabod y gwaith mae angen i ni ei wneud ein hunain, fel cyflogwr, i wella amrywiaeth ac i waredu gwahaniaethu ac mae'r cynllun hwn yn pennu sut byddwn yn datblygu ein dyletswydd cyflogaeth.

Rydym wedi cynnwys ystod o randdeiliaid wrth ddatblygu ein cynllun ac rydym yn deall bod rhaid i ni barhau i gysylltu â phobl. Rydym yn gweld y cynllun hwn fel dogfen sy'n esblygu ac rydym yn croesawu unrhyw sylwadau ac adborth a fydd yn ein cynorthwyo wrth adolygu'r cynllun a datblygu ein cynllun gweithredu. Cyfeiriwch unrhyw sylwadau at Vikki Burge, Cydlynnydd Anabledd ac Amrywiaeth, CCAUC.



Yr Athro Phil Gummert  
Prif Weithredwr

## Pwy Rydym Ni

Mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) yn Gorff a Noddir gan Lywodraeth y Cynulliad, a sefydlwyd ym Mai 1992 o dan Ddeddf Addysg Bellach ac Uwch 1992. Trosglwyddwyd cyfrifoldeb am gyllido addysg uwch yng Nghymru i ni yn Ebrill 1993. Rydym yn gweinyddu cyllid y mae Llywodraeth Cynulliad Cymru'n trefnu ei fod ar gael i gefnogi addysg, ymchwil a gweithgarwch cysylltiedig mewn un ar ddeg sefydliad addysg uwch a'r Brifysgol Agored yng Nghymru. Rydym hefyd yn darparu cyllid ar gyfer cyrsiau addysg uwch rhagnodedig mewn colegau addysg bellach.

Mae CCAUC hefyd yn gyfrifol, o dan Ddeddf Addysg 1994, am gyllido hyfforddiant athrawon cychwynnol ar gyfer athrawon ysgol ac achredu darparwyr hyfforddiant cychwynnol athrawon. Yn ychwanegol at ein cyfrifoldebau cyllido, rydym yn rhoi cyngor i Lywodraeth Cynulliad Cymru ar anghenion cyllido, dyheadau a phryderon y sector addysg uwch yng Nghymru.

Rydym yn derbyn cylch gwaith blynyddol gan Gynulliad Cymru sy'n pennu'r cyllid ar gyfer y sector addysg uwch ar gyfer y flwyddyn ganlynol, ynghyd â niferoedd myfyrwyr cysylltiedig. Mae hefyd yn pennu'r tasgau a ddisgwylir ohonon ni yn ystod y flwyddyn, gyda dyddiadau adrodd.

## Ein Nodau Strategol

Ein cenhadaeth yw hybu addysg uwch o safon ryngwladol yng Nghymru, er lles unigolion, cymdeithas ac economi Cymru ac y tu hwnt.

Gan weithio gyda phartneriaid, rydym yn defnyddio cyllid a dderbynnir gan y Cynulliad ac eraill i:

- sicrhau dysgu ac ymchwil addysg uwch o'r radd flaenaf;
- uchafu cyfraniad addysg uwch i ddiwylliant, cymdeithas ac economi Cymru;
- sicrhau darpariaeth hyfforddiant athrawon achrededig o safon uchel ar hyd a lled Cymru.

Ym mhob rhan o'n gwaith, rydym yn ymroddedig i gadw a chynnal y gwerthoedd addysg uwch creiddiol, parhaol, sef:

### *Ysgolheictod a Dysgu*

Cynnal diwylliant sy'n gofyn am feddwl disgybledig ac unplygrwydd deallusol, yn annog chwilfrydedd, yn herio syniadau cyfredol ac yn creu rhai newydd.

### *Cyfrifoldeb Dinesig*

Chwarae rôl fawr wrth annog dinasyddiaeth dda ac wrth ffurfio cymdeithas gynhwysol, ddemocratig wedi'i sefydlu ar barch am hawliau'r unigolyn a'i gyfrifoldebau i gymdeithas yn gyfan gwbl.

### *Dysgu Gydol Oes*

Galluogi unigolion i ddatblygu eu galluoedd i'w potensial uchaf trwy gydol oes.

### *Cynaliadwyedd*

Gweithio i sicrhau bod y sector yn datblygu'n strwythurol mewn modd sy'n cefnogi orau cyflwyno'r nodau strategol ac yn parhau i fod yn gystadleuol yn rhyngwladol.

Mae gennym saith nod strategol fel a ganlyn:

**1) Ymgynraedd yn Ehangach: sicrhau cyfranogiad a mynediad ehangach er mwyn hybu cymdeithas gynhwysol a gwella sgiliau er lles yr economi**

Rydyn ni am weld sefydliadau'n cydweithio yn y sector a chyda rhannau eraill o'r system addysg a'r sector gwirfoddol er mwyn gwella mynediad i'r rhai o gymunedau a grwpiau sydd â hanes o gyfranogaeth isel mewn AU.

**2) Y 'Fargen i Fyfyrrwyr': sicrhau dysgu a chymorth cysylltiedig o'r safon uchaf**

Rydym am weld sector addysg uwch sy'n cymharu'n ffafriol â gweddill y DU a thramor, gan ddarparu dysgu ac addysgu o ansawdd uwch.

**3) Ymchwil Ragorol: sicrhau gwell perfformiad ymchwil a fydd yn sylfaen i'r economi gwybodaeth ac adfywiad diwylliannol a chymdeithasol**

Mae ymchwil yn hanfodol ar gyfer creu gwybodaeth a chyfoeth trwy gymhwyso'r wybodaeth honno. Prif nod CCAUC yw sicrhau bod y sylfaen ymchwil yng Nghymru o ansawdd sy'n cymharu'n ffafriol â gweddill y DU ac yn rhyngwladol. Mae hyn yn bwysig o safbwynt safiad sector addysg uwch Cymru, ac er mwyn galluogi sefydliadau

addysg uwch Cymru i gyfrannu'n llawn i economi, diwylliant a chymdeithas Cymru.

**4) Bod o Fudd i'r Economi a Chymdeithas: sicrhau perthnasoedd mwy cynhyrchiol rhwng sefydliadau addysg uwch a'r sectorau cyhoeddus a phreifat, asiantaethau eraill a chymunedau lleol**

Mae sector addysg uwch Cymru'n gwneud cyfraniad sylweddol i les economaidd, cymdeithasol a diwylliannol Cymru.

Yn gyfunol, mae ein sefydliadau addysg uwch yn creu dros £1 biliwn y flwyddyn mewn gwariant gros i economi Cymru, yn cyfrif am 1.4 % o weithlu cyfan Cymru, ac yn brif gyflogwyr yng Nghymru<sup>1</sup>. Mae gweithgareddau trydedd genhadaeth mewn sefydliadau addysg uwch yn cynhyrfu ac yn cyfarwyddo cymhwyso ac ecsbloetio gwybodaeth, a chysylltu â'r gymuned leol, er lles datblygiad cymdeithasol, diwylliannol ac economaidd cymdeithas.

**5) Hyfforddiant Athrawon Cychwynnol: cynhyrchu athrawon newydd o ansawdd uchel**

Rydym am gyfrannu i bolisiâu cyffredinol y Cynulliad a'i strategaeth ar gyfer dysgu mewn ysgolion yng Nghymru.

**6) Gwneud iddi Weithio: Y Sector AU yng Nghymru**

- Pwyslais cryf ar ailgyflunio, cydweithredu, a champau eraill i gynnal perfformiad gwell sefydliadau unigol a'r system AU yn gyfan gwbl.
- System addysg uwch sydd, trwy weithgarwch unigol a chydweithrediadol, yn cynnig darpariaeth amrywiol, yn cael ei chydabod yn gyffredinol fel gwasanaethu anghenion Cymru, ac yn gystadleuol, o leiaf ar raddfa'r DU.

**7) Gwneud iddi Weithio: CCAUC**

Bod yn gorff sector cyhoeddus effeithiol trwy:

- gael y gallu a'r rhwydwaith mewnol sy'n ein galluogi i weithio'n effeithiol yn fewnol a chyda'n holl randdeiliaid a phartneriaid (yn enwedig Llywodraeth Cynulliad Cymru a'r sector AU yng Nghymru)
- Bod yn gyflogwr o ddewis.

Rydym yn nodi gweithrediadau manwl ar gyfer pob un o'r nodau strategol uchod yn ein Strategaeth Gorfforaethol a'n Cynllun Corfforaethol a Gweithrediadol (gellir lawrlwytho ein Cynllun cyfredol o'n gwefan). Mae'r

---

<sup>1</sup> Yr Athro Stephen Hill (2003), *The Economic Impact of Higher Education in Wales*

Cynllun yn cynnwys, ymhlith pethau eraill, gweithgareddau ar gydraddoldeb a materion amrywiaeth.

## **Pam Cael Cynllun Cydraddoldeb Sengl?**

Fel awdurdodau cyhoeddus eraill, o dan ddeddfwriaeth gyfredol, mae angen i CCAUC hyrwyddo cydraddoldeb ym meysydd anabledd, rhyw a hil – cyfeirir atynt yn gyfunol fel y dyletswyddau cyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb. Yn ychwanegol, mae gennym nifer o rwymedigaethau penodol o dan y ddeddfwriaeth. Mae'r rhain yn cynnwys gofyn i gyhoeddi adroddiad blynyddol, gan gynnwys manylion am ganlyniadau monitro.

Gyda Deddf Cydraddoldeb 2006, a chyfuno'r Comisiwn dros Gydraddoldeb Hiliol, Comisiwn Hawliau'r Anabl a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal yn un Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC), bu llyw deddfwriaethol tuag at ymagweddau holl-gydraddoldeb. Yn y cyd-destun hwn, rydym wedi creu'r un Cynllun Cydraddoldeb hwn. Trwy fanylu ein hymroddiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth mewn un cynllun, ein nod yw cynnig cyfrif clir a thryloyw i'n staff a'n rhanddeiliaid o'r mentrau sy'n llywio'r agenda cydraddoldeb yn y sector addysg uwch yng Nghymru, a ni ein hunain fel cyflogwr.

Wrth ddrafftio'r un Cynllun Cydraddoldeb hwn, ein nod yw dod â'n cynlluniau cydraddoldeb cyfredol gwahanol ein hunain a'n cynlluniau gweithredu ar gyfer anabledd, rhyw a hil at ei gilydd, a hefyd i roi gwybodaeth am ein gwaith cynnar mewn meysydd cydraddoldeb mwy newydd, sef oed, crefydd a chredo, cyfeiriadedd rhywiol, a chydraddoldeb yn fwy cyffredinol. Felly, mae ein Cynllun Cydraddoldeb sengl yn mynd y tu hwnt i gydymffurfio yn unig, gyda'r ddeddfwriaeth gyfredol yn cwmpasu anabledd, rhyw a hil. Trwy gysylltu â phob llinyn mewn ffordd gydlynol a chyfannol, rydym yn gobeithio lleihau biwrocratiaeth, annog gweithredu effeithiol, ac yn bwysicaf sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio i mewn i'n gweithgareddau craidd yn iawn.

Er bod nodweddion tebyg yn y llinynnau gwahanol o ddeddfwriaeth cydraddoldebau, hefyd mae gwahaniaethau arwyddocaol yn y goblygiadau statudol cyfredol y mae angen eu bodloni. Mae gwahaniaethau'n bodoli rhwng y dyletswyddau ar ddyddiadau gweithredu, casglu gwybodaeth, cynlluniau gweithredu, gosod amcanion,

trefniadau adrodd ac ymgynghoriad a chynhwysiant, yn ogystal â rôl CCAUC o fonitro'r sector. Rydym yn sicrhau bod pob llinyn cydraddoldeb â'i hunaniaeth eglur ei hun oddi mewn i'r Cynllun Cydraddoldeb, er ein bod yn ceisio cydlynu ein gwaith cydraddoldebau lle bynnag y bo modd – yn arbennig i hyrwyddo ymagwedd unedig, gweithio ar draws meysydd ac ymdrin â hunaniaethau amryfal.

Mae Cyngor CCAUC yn gyfrifol am weithredu'r cynlluniau, tra bod cyfrifoldeb gan Fwrdd Rheoli CCAUC i fonitro'r gweithredu hwnnw, gyda'r gwaith manwl wedi'i ddirprwyo i'w Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDG).

Rydym yn cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb hwn wrth i lywodraeth y DU gyhoeddi ei bwriad i gynnwys Deddf Cydraddoldeb newydd yn araith y Frenhines yn Nhachwedd 2008, gyda chyhoeddi dilynol yng ngwanwyn 2009. Hefyd, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru heb gadarnhau'r amserlen ar gyfer cyflwyno dyletswyddau rhyw penodol yng Nghymru (ar hyn o bryd dim ond yn Lloegr mae'r dyletswyddau penodol yn gymwys). Byddwn yn monitro datblygiadau'n agos ac yn ystyried beth maen nhw'n ei olygu ar gyfer ein cynllun gweithredu a datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb yn y dyfodol.

Mae strwythur ein Cynllun Cydraddoldeb fel a ganlyn. Drosodd mae tabl crynodeb, 'Trosolwg Deddfwriaeth Cydraddoldeb', sy'n pennu manylion byr am y dyletswyddau cyffredinol a'r dyletswyddau penodol sy'n gysylltiedig â hil, anabledd a rhyw. Dilynr hyn gan adran wahanol ar bob un o'r tri llinyn sy'n rhoi:

- rhagor o wybodaeth am y ddeddfwriaeth danategol, a'i goblygiadau i CCAUC fel corff cyhoeddus; a
- manylion am ein gwaith mewn cefnogi / monitro'r sector yn y maes hwn.

Yn yr adran o'r enw 'Themâu Holl-gydraddoldeb', rydym yn pennu'r hyn rydym eisoes wedi'i wneud, neu'n bwriadu ei wneud, o ran prosiectau a mentrau sy'n rhychwantu dau llinyn cydraddoldeb neu fwy.

Mae Atodiadau amrywiol y Cynllun Cydraddoldeb yn cynnwys cyfeiriadau at ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Perthnasoedd Swyddogaethau a Pholisi, yn manylu ar ein dogfennaeth Asesu Effaith Cydraddoldeb a'n Harchwiliad Cyflog Cyfartal.

Yn cyd-fynd â'r Cynllun Cydraddoldeb hwn, rydym wedi darparu Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb integredig, sy'n cynnwys yn fanwl ein gweithgareddau cynlluniedig o ran dyletswyddau cydraddoldeb mewn cysylltiad â hil, anabledd a rhyw. Mae'r ddogfennaeth hon yn cael ei diweddarau bob blwyddyn a gellir ei lawrlwytho'n llawn o'n gwefan ar [http://www.hefcw.ac.uk/About\\_Us/equal\\_opportunities.html](http://www.hefcw.ac.uk/About_Us/equal_opportunities.html).

## Trosolwg Deddfwriaeth Cydraddoldeb

Bodloni'r Dyletswyddau Cyffredinol			
	Hil	Anabledd	Rhyw
Daeth Dyletswydd Gyffredinol i rym:	31 Mai 2002	4 Rhagfyr 2006	6 Ebrill 2007
Yn gofyn i SAUau ac Awdurdodau Cyhoeddus roi sylw i'r angen i:	Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon		
			(gan gynnwys mewn cysylltiad ag ailbennu rhywedd
		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 gwragedd		
		Mewn perthynas ag anabledd: = annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus = hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl anabl = cymryd camau i ystyried anableddau pobl, hyd yn oed pan fydd hynny'n cynnwys trin pobl anabl yn fwy ffafriol	

Bodloni'r Dyletswyddau Penodol			
	Hil	Anabledd	Rhyw
Datblygu cynllun/polisi i esbonio sut 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 ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Rhywiol yng Nghymru
	Cynllun Cydraddoldeb Sengl		
Cynnwys/ ymgynghori â rhanddeiliaid perthnasol (gan gynnwys staff, myfyrwyr, ymwelwyr, aelodau/ swyddogion undebau llafur a chymdeithasau myfyrwyr):	Ymgynghori a chynnwys pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, fel yr ensyniwyd yn yr angen i gynnal asesiadau effaith	Cynnwys ystod amrywiol o bobl anabl yn weithredol a chynnwys datganiad yn y cynllun o sut mae pobl anabl wedi bod yn rhan o'i ddatblygu	Ymgynghori â gwragedd a dynion
Monitro – casglu, dadansoddi a gweithredu ar ddata a gwybodaeth:	Monitro recriwtio, cynnydd/ datblygiad gyrfa a chadw staff. Hefyd, dylai SAUau fonitro derbyniad, 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 rhywiol yn y gweithlu wrth gyflwyno gwasanaethau (gan gynnwys addysg).

*Tablau o'r Rhestr Wirio Gofynion Deddfwriaethol ar gyfer Cynlluniau Cydraddoldeb Sengl, Uned Herio Cydraddoldeb (UHC), Tachwedd 2007 ac fe'i defnyddir gyda chaniatâd.*

# Cydraddoldeb Anabledd

## Cefndir Deddfwriaethol

Mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DDA) 1995, a ddiwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005, yn rhoi Dyletswydd Gyffredinol statudol (cyfeirir ati weithiau fel y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl neu DED) ar bob awdurdod cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd. Mae hyn yn golygu bod rhaid i awdurdodau cyhoeddus, wrth gynnal yr holl swyddogaethau, roi sylw i'r angen i:

- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;
- dileu deddfwriaeth 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 cyfranogaeth gan bobl anabl mewn bywyd cyhoeddus; a
- chymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed pan fydd hynny'n cynnwys trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill.

Er na roddwyd dyletswyddau ychwanegol i ni fonitro'r sector AU o ran cydraddoldeb anabledd, mae CCAUC yn cydnabod y bydd hyrwyddo cydraddoldeb anabledd yn gwella gwasanaethau i bawb. Ein nod yw gwneud cydraddoldeb yn rhan ganolog o'r ffordd mae CCAUC a'r sector AU yng Nghymru'n gweithio, gan ei roi wrth wraidd ein gweithgareddau.

Yn ychwanegol at y dyletswyddau cyffredinol a amlinellwyd uchod, mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005 yn gosod nifer o ddyletswyddau statudol penodol ar CCAUC. Bwriedir i'r rhain gynorthwyo awdurdodau cyhoeddus wrth fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol, yn benodol trwy bennu'r hyn y dylai awdurdodau cyhoeddus ei wneud i gynllunio, cyflwyno a gwerthuso gweithredu i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb. Y gofynion craidd yw:

- Paratoi a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl;
- Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl (trwy gynllun gweithredu yn y cynllun); ac
- Adrodd blynyddol, gan gynnwys canlyniadau neu fonitro.

Nod Cynllun Cydraddoldeb CCAUC yw bodloni'r gofynion hyn a chyfrannu i hyrwyddo arferion cydraddoldeb da a pherthnasoedd gwaith â sefydliadau er mwyn bodloni anghenion pobl anabl ledled y sector AU. Mae'r Cynllun hwn yn pennu ein hamcanion cyffredinol ar gyfer gwella a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau anabledd a'r cynllun gweithredu ar gyfer cyflwyno gwelliannau i fynediad a gwasanaethau. Felly, bydd yn ein helpu i gyflawni nifer o amcanion:

- Bodloni gofynion y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a phennu ein cynlluniau i wella cyfle cyfartal mewn addysg uwch yng Nghymru – i staff a myfyrwyr – yn ogystal â'n staff ein hunain;
- Sicrhau ein bod yn ystyried anghenion a barn pobl anabl wrth i ni wneud gwelliannau mynediad neu ddatblygu polisïau; a
- Monitro a gwella'n barhaol y ffyrdd rydyn ni'n cyflwyno ein gweithgareddau i bobl anabl.

Mae CCAUC yn dilyn model cymdeithasol anabledd sy'n cydnabod nad yw'r tlodi, yr anfantais a'r allgau cymdeithasol y mae llawer o bobl anabl yn eu profi o ganlyniad anochel i'w namau neu eu cyflyrau meddygol, ond yn hytrach yn deillio o rwystrau goddrychol neu amgylcheddol<sup>2</sup>.

## CCAUC a'r Sector AU

Er bod CCAUC yn cydnabod nad yw pobl anabl, ar hyn o bryd, yn cael yr un cyfleoedd na dewisiadau â phobl nad ydynt yn anabl<sup>3</sup>, mae sefydliadau addysg uwch yn dangos eu hymroddiad i gyfle cyfartal mewn llawer o ffyrdd, yn bennaf trwy eu strategaethau ar gyfer myfyrwyr anabl. Mae SAUau yn croesawu ymholiadau a cheisiadau gan fyfyrwyr anabl, ac yn helpu myfyrwyr anabl i gymryd rhan lawn mewn bywyd prifysgol trwy hyrwyddo amgylchedd dysgu a byw sy'n deg ac yn gynhwysol. Yn ôl y gyfraith, ni all sefydliadau wahaniaethu yn erbyn pobl anabl – gan gynnwys darpar fyfyrwyr a staff – ar sail eu hanabledd ac mae'n ofynnol iddynt wneud addasiadau rhesymol i bolisïau, cyrsiau, adeiladau a gwasanaethau i sicrhau nad yw myfyrwyr anabl o dan anfantais.

Mae'r Lwfans Myfyrwyr Anabl (DSA) yn helpu myfyrwyr israddedig ac ôl-raddedig, amser llawn a rhan amser gyda'r costau ychwanegol sy'n deillio o ganlyniad i'w hanabledd wrth fynychu eu cwrs ac mae'n cael ei weinyddu gan Awdurdodau Lleol. Mae'r tablau isod yn crynhoi'r safle

---

<sup>2</sup> a <sup>3</sup> Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Anabledd, Cod Ymarfer Statudol, CHA

diweddaraf ar nifer y myfyrwyr AU sy'n derbyn y DSA ar draws y DU a hefyd nifer y myfyrwyr anabl o Gymru sy'n astudio yn sefydliadau Cymru.

	Cyfanswm y myfyrwyr gradd gyntaf amser llawn	Nifer sy'n derbyn DSA	<b>Canran sy'n derbyn DSA</b>	Cyfanswm y myfyrwyr israddedig amser llawn	Nifer sy'n derbyn DSA	<b>Canran sy'n derbyn DSA</b>	Cyfanswm y myfyrwyr israddedig rhan amser	Nifer sy'n derbyn DSA	<b>Canran sy'n derbyn DSA</b>
<b>Cyfanswm y DU</b>	<b>912085</b>	<b>28305</b>	<b>3.1</b>	<b>1034365</b>	<b>30865</b>	<b>3.0</b>	<b>249440</b>	<b>3885</b>	<b>1.6</b>
<b>Cyfanswm Cymru</b>	<b>50995</b>	<b>2230</b>	<b>4.4</b>	<b>57585</b>	<b>2420</b>	<b>4.2</b>	<b>10425</b>	<b>135</b>	<b>1.3</b>
<b>Cyfanswm Lloegr</b>	<b>731480</b>	<b>22820</b>	<b>3.1</b>	<b>834190</b>	<b>25000</b>	<b>3.0</b>	<b>131365</b>	<b>1625</b>	<b>1.2</b>
<b>Cyfanswm yr Alban</b>	<b>103190</b>	<b>2610</b>	<b>2.5</b>	<b>114435</b>	<b>2755</b>	<b>2.4</b>	<b>10915</b>	<b>105</b>	<b>1.0</b>
<b>Cyfanswm Gogledd Iwerddon</b>	<b>26425</b>	<b>640</b>	<b>2.4</b>	<b>28155</b>	<b>690</b>	<b>2.4</b>	<b>4145</b>	<b>60</b>	<b>1.5</b>

Ffynhonnell: AYAU (Cyfranogaeth myfyrwyr mewn addysg uwch sy'n derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl (DSA): Yr holl israddedigion 2003/04

	2003/04		2004/05		2005/06	
	Nifer y myfyrwyr	%	Nifer y myfyrwyr	%	Nifer y myfyrwyr	%
Lwfans Myfyrwyr Anabl						
Dim anabledd hysbys	123,623	93.8%	127,059	93.2%	128,935	93.2%
Anabledd, yn derbyn DSA	3,092	2.3%	3,407	2.5%	3,872	2.8%
Anabledd, ddim yn derbyn DSA	3,259	2.5%	3,910	2.9%	3,827	2.8%
Anabledd, ni wyddys/ni cheisir gwybodaeth am DSA	1,864	1.3%	2,000	1.4%	1,757	1.2%
Is-gyfanswm sy'n anabl	8,215	6.2%	9,317	6.8%	9,456	6.8%
<b>Cyfanswm</b>	<b>131,838</b>	<b>100.0%</b>	<b>136,376</b>	<b>100.0%</b>	<b>138,391</b>	<b>100.0%</b>

Ffynhonnell: AYAU (Myfyrwyr Anabl yn SAUau Cymru)

Mae SAUau yn derbyn cyllid gan CCAUC am nifer y myfyrwyr sy'n derbyn y DSA yn eu sefydliad. Ar hyn o bryd (2007/2008), gosodir y *Premiwm Anabledd* hwn ar £220 y myfyrwr cymwys sy'n derbyn DSA. Disgwylir i sefydliadau gyfrif am y cyllid trwy ddatblygu a chyflwyno cynllun ar gyfer myfyrwyr anabl. Mae'r cynlluniau hyn yn sicrhau bod

sefydliadau'n gallu paratoi a gwneud addasiadau disgwylgar ar gyfer myfyrwyr anabl, a sicrhau didoredd gwasanaethau, megis trefniadau cefnogi myfyrwyr arbenigol neu hyfforddi staff. Mae'n rhaid iddyn nhw fod yn gysylltiedig â strategaeth gyffredinol sefydliad ar gyfer ehangu mynediad.

Rydym hefyd wedi darparu £12.2m mewn cyllid cyfalaf anabledd, a gefnogodd ddatblygiadau a oedd eu hangen i helpu SAUau i gydymffurfio â deddfwriaeth anabledd. Hefyd, defnyddiwyd y cyllid hwn ar gyfer addasu adeiladau (neu waith ystadau arall) i ddarparu mynediad neu gyfleusterau digonol i fyfyrwyr anabl, ac i brynu offer arbenigol, gan gynnwys offer TG, i wneud cyrsiau'n fwy hygyrch i fyfyrwyr anabl.

Yn ogystal â chyllid, rydym hefyd yn darparu arweiniad mewn arfer da. Ym 1997, cyhoeddodd CCAUC a Chyngor Cyllido Addysg Uwch Lloegr (CCAULI) arweiniad ar ddarpariaeth lefel sylfaenol i fyfyrwyr anabl mewn SAUau. Nod y ddogfen oedd arwain sefydliadau ar ddarpariaeth i fyfyrwyr anabl, gweithredu fel meincnod i fyfyrwyr a sefydliadau a hysbysu'r polisi cyllido. Mewn ymateb i geisiadau niferus gan y sector, yn 2008 comisiynodd Cynghorau Cyllido Cymru a Lloegr brosiect gwerthuso newydd, gan adeiladu ar ganfyddiadau'r adroddiad blaenorol. Y nod yw cael gwybod pa gynnydd sydd wedi'i wneud yn y sector dros y deng mlynedd diwethaf, amlygu cyflawniadau sefydliadau a nodi meysydd gwella.

## **Cynnwys Pobl Anabl**

Rydym yn cydnabod bod cynnwys pobl anabl yn hanfodol i lwyddiant y Cynllun Cydraddoldeb hwn a bod y DGA yn benodol yn gofyn i ni fynd y tu hwnt i ymgynghori â rhanddeiliaid anabl yn unig. Bydd cynhwysiant, felly, yn weithgaredd parhaus wrth i ni ddatblygu ein cynllun, ac arwain a llywio'r sector.

Mae'r gyfraith yn diffinio rhywun anabl fel rhywun sydd â nam corfforol neu feddyliol, sydd ag effaith andwyol sylweddol a thymor hir ar ei allu i wneud gweithgareddau bob dydd, arferol, ac yn cynnwys amodau meddygol hirdymor megis canser, HIV a sglerosis ymledol, ac rydym yn cydnabod nad oes angen bellach i rywun fod wedi'i gofrestru fel anabl i'w ddiogelu gan y DDA.

Am nad ydym yn cynnig gwasanaeth uniongyrchol i'r cyhoedd, bu'n rhaid i ni geisio cyfranwyr yn rhagweithiol i'n helpu i lywio a datblygu ein cynllun. Cylchredon ni holiadur staff a anogodd atebion ac roedd gan y staff ddewis i'w lofnodi neu ei gyflwyno'n ddiennw. Mae hyn wedi rhoi'r opsiwn i bobl gyfrannu heb ofni dial na gwahaniaethu, ac wedi annog sawl aelod o staff gydag anabledau sydd heb eu datgelu hyd yn hyn i fynd i'r Cydlynnydd Anabledd ac Amrywiaeth i drafod yn fanwl eu hamodau a chyfrannu i ddatblygu'r cynllun.

Cafodd y rhai a atebodd gan fynegi diddordeb mewn cymryd rhan eu gwahodd i fynd i'r Gweithgor Cydraddoldeb Anabledd, lle roedd agenda agored yn annog cyfranogion – yn cynnwys staff mewnol a rhanddeiliaid allanol – i feirniadu'r cynllun a gwerthuso'r canlyniadau ymgynghori. Ers hynny, mae'r drafodaeth hon, wedi'i chyfuno ag ymweliadau â SAUau, wedi argymhell a llywio'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd.

Cylchredwyd ail holiadur i staff flwyddyn ar ôl dyddiad gweithredu gwreiddiol y DED, gan ofyn unwaith eto am eu meddyliau a'u sylwadau ar gryfderau a gwendidau'r cynllun cyn cyfuno â'r Cynllun Cydraddoldeb cyffredinol. Defnyddiwyd adborth i ddatblygu'r cynllun ymhellach.

Rydym yn rhagweld y bydd y cynllun yn esblygu ac yn newid dros amser ac rydym yn croesawu adborth, ar unrhyw adeg, gan y sector a/neu rhanddeiliaid, nid dim ond ar y cynlluniau eu hunain, ond hefyd ar sut gallwn gynnwys barn pobl anabl. Rydym yn parhau i groesawu cyfraniadau gan unrhyw un sydd â diddordeb mewn anabledd, ac rydym yn chwilio'n frwdfrydig am bobl i'n helpu i lywio a datblygu hyn.

# Cydraddoldeb Rhywiol

## Cefndir Deddfwriaethol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2006 yn diwygio Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Mae'r ddyletswydd gyffredinol, a ddaeth i rym 6 Ebrill 2007, yn gosod dyletswydd statudol ar bob awdurdod cyhoeddus, wrth wneud eu swyddogaethau, i roi sylw i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon; a
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a gwragedd.

Er gwaethaf deng mlynedd ar hugain o hawliau cyfreithiol unigol i ddynion a gwragedd, mae gwahaniaethu cyffredin yn parhau i ddigwydd – yn fwriadol ac yn anfwriadol – ynghyd ag anghydraddoldeb rhywiol parhaus. Er enghraifft, yn fynych mae menywod o dan anfantais gan bolisiau ac arferion nad ydynt yn cydnabod eu cyfrifoldebau gofalu mwy a gall dynion fod o dan anfantais gan ddiwylliannau gweithle nad ydynt yn cydnabod cyfraniad gofal plant dyn i'w deulu<sup>4</sup>. Gallai pobl drawsrywiol, sydd hefyd wedi'u hamddiffyn gan y ddyletswydd, ddioddef aflonyddu a gwahaniaethu. Dylai'r ddyletswydd gyffredinol hon helpu'r sector cyhoeddus i nodi'r gwahaniaethau hynny ac ymateb iddynt a sicrhau bod yr holl feysydd gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb rhwng dynion, gwragedd a phobl drawsrywiol.

Yn ychwanegol at y ddyletswydd gyffredinol a amlinellwyd uchod, mae Deddf Cydraddoldebau 2006 yn gosod nifer o ddyletswyddau statudol, penodol ar awdurdodau cyhoeddus. Bwriedir i'r rhain gynorthwyo pob awdurdod cyhoeddus wrth fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol, yn arbennig trwy bennu'r hyn y dylent ei wneud i gynllunio, cyflwyno a gwerthuso gweithredu er mwyn dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb. Y gofynion craidd yw:

- Paratoi, cyhoeddi a gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Rhywiol erbyn 30 Ebrill 2007;
- Ymgynghori â gweithwyr a rhanddeiliaid fel sy'n briodol wrth lunio'r cynllun cydraddoldeb rhywiol;

<sup>4</sup> Comisiwn Cyfle Cyfartal, Cod Ymarfer Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol Prydain Fawr

- Cyhoeddi'r cynllun, gan bennu cyrchnodau ac amcanion wedi'u cynllunio;
- Monitro cynnydd a chyhoeddi adroddiadau blynyddol ar gynnydd;
- Adolygu'r cynllun fesul tair blynedd;
- Datblygu a chyhoeddi polisi ar ddatblygu trefniadau tâl cyfartal rhwng dynion a gwragedd – gan gynnwys mesurau i hyrwyddo tâl cyfartal, sicrhau cyfleoedd dyrchafu a datblygu teg a mynd i'r afael â gwahanu galwedigaethol;
- Cynnal a chyhoeddi asesiadau effaith cydraddoldeb, gan ymgynghori â rhanddeiliaid yn briodol; a
- Datblygu a chyhoeddi trefniadau ar gyfer nodi datblygiadau sy'n cyfiawnhau cynnal asesiad effaith rhyw ffurfiol.

Ar adeg yr ysgrifennu (Gorffennaf 2008), dim ond yn Lloegr mae'r dyletswyddau penodol hyn yn gymwys a nid oes amserlen ar gael ar gyfer cyflwyno dyletswyddau rhyw penodol yng Nghymru hyd yn hyn. Fodd bynnag, yn dilyn cyngor y Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, lluniasom ein Cynlluniau Cydraddoldeb Rhywiol (GES) erbyn terfyn amser Ebrill 2007 yn unol â Lloegr. Amlinellodd ein GES amcanion cydraddoldeb rhywiol CCAUC a'r camau a oedd yn cael eu cymryd i'w cyflawni. Hefyd, cynhaliodd deg ar hugain o awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys CCAUC, brosiectau Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol cyn y dyddiad gweithredu ar gyfer y ddyletswydd.

Mae Cynllun Cydraddoldeb CCAUC yn bodloni'r gofynion hyn ac yn cyfrannu i'n nod, sef hyrwyddo gweithdrefnau cydraddoldeb da a pherthnasoedd gweithio â sefydliadau. Mae'r cynllun hwn yn pennu ein hamcanion cyffredinol ar gyfer gwella tueddiad rhyw a mynd i'r afael ag ef a'r cynllun gweithredu ar gyfer cyflwyno gwelliannau i anfantais rhyw. Felly, bydd yn ein helpu i gyflawni nifer o amcanion:

- bodloni gofynion y Ddeddf Cydraddoldebau a phennu ein cynlluniau i wella cyfle cyfartal mewn addysg uwch yng Nghymru – i staff a myfyrwyr – yn ogystal â'n staff ein hunain;
- sicrhau ein bod yn ystyried anghenion a barn rhanddeiliaid sydd â diddordeb pan rydym yn gwneud gwelliannau mynediad neu ddatblygu polisiâu; a
- monitro a gwella'n barhaol y ffyrdd rydym yn cyflwyno ein gweithgareddau i sicrhau nad oes tueddiad.

## Amcanion Cydraddoldeb Rhywiol

Yn ychwanegol at y camau a gynhwyswyd yn y cynllun gweithredu, rydym wedi nodi pedwar amcan allweddol i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol yn y sector AU yng Nghymru ac yn ein sefydliad ein hunain.

### Amcanion Cydraddoldeb Rhywiol Mewnol

#### **Archwiliad Cyflog Cyfartal**

Fel rhan o ELWa (bellach yn rhan o'r Adran dros Blant, Addysg a Dysgu Gydol Oes a Sgiliau yn Llywodraeth Cynulliad Cymru) yn 2001/2002, ni oedd yr awdurdod cyhoeddus cyntaf yng Nghymru i gwblhau archwiliad cyflog cyfartal cynhwysfawr. Gweithiodd ein staff Adnoddau Dynol ochr yn ochr â'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) ar yr adeg, sef ei enw ar y pryd hynny, i ymgymryd ag archwiliad Cyflog Cyfartal llawn fel rhan o Brosiect Peilotiau Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol y EOC. Nod Adolygiad Cyflog Cyfartal CCAUC oedd mynd i'r afael â'r bwch rhwng tâl dynion a chyflog menywod, wrth archwilio ethnigrwydd, anabledd ac oed hefyd, fel rhan o'r adolygiad.

Ceir manylion llawn am yr archwiliad yn **Atodiad A**. Ceir ein camau i fynd ymlaen ag unrhyw faterion a godwyd gan yr archwiliad yn ein cynllun gweithredu.

#### **Peilot Cynllun Gwaith Hyblyg**

Yn unol â'n hymroddiad i werthfawrogi amrywiaeth, mae CCAUC yn cydnabod bod oriau gwaith hyblyg yn dod â buddion i weithwyr a'r sefydliad. Mae'r Polisi Oriau Gwaith Hyblyg peilot hwn yn darparu trefniadau ar gyfer system hyblyg o weithio i helpu gweithwyr ledled CCAUC i reoli eu horiau gwaith dyddiol fel eu bod yn addas i'w hanghenion unigol eu hunain ac anghenion y sefydliad.

Am fod menywod o dan anfantais yn fynych oherwydd polisiau a gweithdrefnau nad ydynt yn cydnabod eu cyfrifoldebau gofalu uwch<sup>5</sup>, gan ganiatáu patrwm gwahanol eu bywydau gwaith trwy Gynllun Gwaith Hyblyg sy'n gwaredu diwylliant 'awr graidd' ac yn galluogi'r holl weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu i gael mwy o ryddid a chydbwysedd gwaith/bywyd.

---

<sup>5</sup> Comisiwn Cyfle Cyfartal, *Cod Ymarfer Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol Prydain Fawr*

Cafwyd peilot o'r cynllun am chwe mis a chafodd ei werthuso a'i gymeradwyo ar ddiwedd y cyfnod hwn gan Fwrdd Rheoli CCAUC.

### Amcanion Cydraddoldeb Rhywiol Allanol

#### **Menywod mewn Uwch Rolau**

Mae llawer o Gymraesau'n wynebu rhwystrau rhag cael yr un cyfle â'u cyfatebwyr gwrywaidd. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys ystrydebu, gwahaniaethu, y bwloch o ran 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.

#### **Recriwtio Myfyrwyr i bynciau anhraddodiadol o ran rhyw**

Yn dilyn patrymau yn rhannau eraill o'r sector addysg, mae cyfran y myfyrwagedd mewn addysg uwch wedi bod yn cynyddu ac erbyn hyn mae wedi mynd heibio i gyfran y myfyrwyr gwrywaidd. Yn y cyd-destun hwn, bydd mentrau ehangu mynediad yn canolbwyntio ar recriwtio i bynciau anhraddodiadol – er enghraifft, annog menywod i ystyried pynciau sydd, yn draddodiadol, wedi'u dominyddu gan wrywod e.e. mathemateg a gwyddoniaeth, a gwrywod i ystyried meysydd megis ieithoedd tramor modern. Mae SAUau hefyd yn ymwybodol o'r angen i gysylltu â gwrywod annheyrngar ifanc mewn dysgu ôl-16.

Adroddir cynnydd ar yr amcanion cydraddoldeb rhywiol hyn trwy ein Hadroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth blynyddol, a gyhoeddir yn Rhagfyr fel arfer.

## **Trefniadau Cyflog Cyfartal**

JHB i ddiweddar

# Cydraddoldeb Hiliol

## Cefndir Deddfwriaethol

Cryfhawyd Deddf 1976 yn sylweddol gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) (RRAA) yn 2000 o ganlyniad i argymhellion a ddeilliodd o Adroddiad Macpherson ar ymholiad llofruddiaeth Stephen Lawrence. Mae'r Cyngor wedi cydnabod yr angen i fynd i'r afael â hiliaeth sefydliadol ac wedi derbyn y diffiniad a roddwyd yn Adroddiad Macpherson:

*'Mae methiannau cyfunol sefydliad i gynnig gwasanaeth priodol a phroffesiynol i bobl oherwydd eu lliw, eu diwylliant neu eu tarddiad ethnig yn gallu cael eu gweld neu eu synhwyro mewn prosesau, agweddau ac ymddygiad sy'n gyfystyr â gwahaniaethu trwy ragfarn ddjarwybod, anwybodaeth, diffyg meddwl ac ystrydebu hiliol sy'n rhoi pobl o leiafrifoedd ethnig o dan anfantais.*

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd gan RRAA, yn gosod dyletswydd gyffredinol ar ystod o gyrff cyhoeddus i

- Ddileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal; a
- Hyrwyddo cysylltiadau hiliol da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol.

Mae'r RRAA yn nodi bod y cynghorau cyllido, gan gynnwys CCAUC a sefydliadau yn y sector AU, fel yn achos llawer o awdurdodau cyhoeddus eraill, yn rhwymedig wrth y ddyletswydd hon ym mhopeth maen nhw'n ei wneud. Nod y ddyletswydd yw gwneud hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn ganolog i'r ffordd mae awdurdodau cyhoeddus yn gweithio. Mae hyn yn cynnwys polisïau a chyflwyno gwasanaeth (cynllunio, llunio polisïau, cyflwyno gwasanaeth, rheoleiddio, archwilio a gorfodi), yn ogystal â chyflogi.

Yn ychwanegol, gosodir dyletswyddau penodol ar rai cyrff cyhoeddus, gan gynnwys CCAUC, fel bod rhaid i'r awdurdodau sy'n gyfrifol am gyflwyno gwasanaethau cyhoeddus pwysig wneud trefniadau a fydd yn eu helpu i fodloni eu dyletswydd gyffredinol. Roedd hyn yn cynnwys

paratoi cynlluniau realistig sydd wedi'u hamserlennu'n iawn ar gyfer bodloni'r dyletswyddau hyn erbyn 31 Mai 2002, a bennwyd mewn Cynllun Cydraddoldeb Hiliol a chynllun gweithredu. Crëom ein Cynllun Cydraddoldeb ein hunain erbyn diwedd Mai 2002, yn unol â gofynion deddfwriaethol.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb hwn yn pennu ein trefniadau ar gyfer bodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol a'r Dyletswyddau Penodol, gan edrych yn allanol, o ran ein perthynas â sefydliadau addysg uwch yng Nghymru, ac yn ehangach, yn ein rôl fel cyflogwr.

### **Y Ddyletswydd Gyffredinol**

Mae'r Cod Ymarfer ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol yn nodi pedair egwyddor allweddol i awdurdodau cyhoeddus

- Mae hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn orfodol i bob awdurdod cyhoeddus (a restrwyd);
- Mae'n rhaid i awdurdodau cyhoeddus fodloni'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ym mhob swyddogaeth berthnasol;
- Dylai'r pwys a roddir ar gydraddoldeb hiliol gyfateb i'w berthnasedd;
- Mae elfennau'r ddyletswydd yn gyflenwol (mae eu hangen nhw i gyd i fodloni'r ddyletswydd gyfan).

Bydd cydraddoldeb hiliol yn fwy perthnasol i rai swyddogaethau cyhoeddus nag eraill. Felly, mae angen i ni asesu a yw cydraddoldeb hiliol yn berthnasol i bob un o'n swyddogaethau ac i ba raddau, a allai gynnwys nodi'r rhai sy'n cynnwys neu'n effeithio ar y cyhoedd. Gallai ymagwedd gyfatebol olygu rhoi mwy o ystyriaeth ac adnoddau i swyddogaethau a allai gael yr effaith fwyaf ar y cyhoedd ac a allai effeithio ar grwpiau hiliol mewn ffyrdd gwahanol.

Mae tair rhan y ddyletswydd gyffredinol (a restrwyd uchod) yn cyflenwi ei gilydd a gallan nhw orgyffwrdd. Dylid delio â phob un o'r tair rhan ar wahân.

Er mwyn bodloni ein dyletswydd gyffredinol, mae angen i ni:

- Nodi p'un o'n swyddogaethau, polisïau, prosesau a gweithdrefnau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd;
- Gosod blaenoriaethau a thargedau oddi mewn i'r swyddogaethau hyn, fel rhan o'n cynllun gweithredu, ar sail eu berthnasedd

cydraddoldeb hiliol a'r potensial i arfer gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon ddigwydd;

- Ymgorffori gofynion dyletswydd penodol â'r swyddogaethau hynny yr aseswyd eu bod yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol;
- Ystyried sut gellir newid y polisiau, y prosesau a'r gweithdrefnau, lle bo angen, i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol a gwneud y newidiadau.

Rydym yn cydnabod mai proses barhaol yw hon, y caiff ymagwedd y Cyngor at gydraddoldeb hiliol ei datblygu ymhellach trwyddi.

### **Dyletswyddau Penodol**

Yn ychwanegol, mae CCAUC yn un o'r cyrff cyhoeddus yr oedd gofyn iddo greu Cynllun Cydraddoldeb Hiliol erbyn 31 Mai 2002, gan adolygu'r cynllun o leiaf unwaith fesul tair blynedd. Mae'n rhaid i'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol nodi:

- Swyddogaethau a pholisiau, neu bolisiau arfaethedig, yr aseswyd eu bod yn berthnasol i berfformio'r ddyletswydd gyffredinol; a
- Trefniadau ar gyfer
  - asesu ac ymgynghori ar effaith debygol y polisiau arfaethedig ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
  - monitro polisiau ar gyfer unrhyw effaith andwyol ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
  - cyhoeddi canlyniadau'r fath asesiadau, ymgynghoriadau a monitro;
  - sicrhau mynediad cyhoeddus at wybodaeth a gwasanaethau;
  - hyfforddi staff mewn cysylltiad â'r dyletswyddau a osodwyd.

Bob blwyddyn rydym yn asesu ein swyddogaethau, ein polisiau a'n gweithdrefnau o ran eu perthnasedd â'r holl ddyletswyddau cydraddoldeb, gan gynnwys hil gan ddefnyddio'r wybodaeth hon i roi gwybod am y modd rydym yn amserlennu Asesu Effaith Cydraddoleb. Mae'r holl bolisiau a gweithdrefnau newydd, yn ogystal â'r rhai sy'n cael eu hadolygu/diwygio, hefyd yn cael eu hasesu.

Fel rhan o'r dyletswyddau penodol sy'n gysylltiedig â'i rôl fel cyflogwr, mae'n ofynnol i CCAUC gynnwys trefniadau yn y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol er mwyn bodloni ei ddyletswydd cyflogaeth.

## **Hyfforddiant Staff**

Rydym yn cydnabod yr angen am hyfforddiant priodol i'r holl staff fynd i'r afael â phrosesau, agweddau ac ymddygiad ledled ein sefydliad.

Mae ein trefniadau ar gyfer hyfforddi staff sy'n gyfrifol am reoli a chyflwyno agenda cydraddoldeb hiliol y Cyngor yn gyfan gwbl wedi'u pennu yn yr adran *Themâu Holl-gydraddoldeb*, sy'n manylu ar y ffordd bydd CCAUC yn bodloni ei ddyletswydd cyflogaeth penodol.

## Cyfathrebu ac Ymgynghori

Mae trefniadau cyfredol CCAUC ar gyfer ymgynghori ar ei bolisiau wedi'u canolbwyntio ar sefydliadau addysg uwch. Fodd bynnag, dosberthir dogfennau ymgynghori'n eang a rhoddir copïau ar y wefan. Yn ychwanegol, mae CCAUC yn adeiladu perthnasoedd â sefydliadau du a lleiafrifoedd ethnig, gan gynnwys y rhai sy'n gysylltiedig â ffoaduriaid a cheiswyr lloches, sipsiwn a theithwyr, sy'n gallu cyfrannu i ddatblygu polisiau mewn addysg uwch yng Nghymru. Mae CCAUC yn awyddus i ystyried arfer da wrth ymgynghori ar faterion cydraddoldeb hiliol.

Gellir lawrlwytho ein Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgynghori lawn o'n gwefan ar [http://www.hefcw.ac.uk/About\\_Us/equal\\_opportunities.htm](http://www.hefcw.ac.uk/About_Us/equal_opportunities.htm).

## CCAUC a'r Sector AU

Mae'n ofynnol i CCAUC gyhoeddi data sy'n gysylltiedig â pherfformiad y sector addysg uwch, yr ydym yn ei ddefnyddio ar gyfer monitro, ac mae hyn wedi'i gyhoeddi ar y wefan ynghyd â'r Cynllun hwn. Ceir y data hwn ar ein gwefan ar y cyfeiriad canlynol:

[http://www.hefcw.ac.uk/About\\_Us/equal\\_opportunities.html](http://www.hefcw.ac.uk/About_Us/equal_opportunities.html).

Fel rhan o'i rôl fonitro, mae CCAUC ar hyn o bryd yn gofyn i sefydliadau gyflwyno eu Hadroddiadau Cydraddoldeb Hiliol Blynyddol ar gyfer dadansoddiad ac adborth trwy'r broses gynllunio strategol. Yn 2007 gofynnnon ni hefyd am adroddiad ychwanegol ar gamau arfaethedig sy'n deillio o adroddiad Partneriaeth Gus John

([http://www.hefcw.ac.uk/LearningTeaching\\_Docs/W0740HE\\_circ.pdf](http://www.hefcw.ac.uk/LearningTeaching_Docs/W0740HE_circ.pdf))

erbyn Tachwedd 2007. Rhoddwyd adborth unigol i sefydliadau addysg

uwch a pharatowyd adborth generig, gan ystyried yr ymatebion i argymhellion GJP. Mae hyn hefyd wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan.

Mae perfformiad sefydliadau'n cael ei fonitro gan Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDG) CCAUC, a'i adrodd i'r Bwrdd Rheoli a'r Cyngor.

# Themâu Holl-gydraddoldeb

## Cefndir Deddfwriaethol

Am fod cyfle cyfartal go iawn yn golygu mwy na dim ond hyrwyddo cydraddoldeb anabledd, rhyw a hil, yn ychwanegol at y dyletswyddau penodol, rydym yn ystyried bod y ddeddfwriaeth ganlynol yn hanfodol i ddatblygu ein hagenda cydraddoldeb ymhellach:

- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006;
- Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003; a
- Rheoliadau Cydraddoldeb (Crefydd neu Gredo) 2003.

Nid oes dyletswyddau cadarnhaol gan y cyfreithiau hyn i hyrwyddo cydraddoldeb, ond maent yn gymwys i gyflogaeth a darpariaeth addysg bellach ac uwch. Felly, mae'n rhaid i ni sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu, trwy ein swyddogaethau, ein polisïau a'n harferion cyflogaeth, ar unrhyw un o'r seiliau hyn.

## CCAUC fel Cyflogwr

### Casglu a Monitro Data

Rydym yn ymroddedig i bolisi o gyfle cyfartal i bawb a meithrin amgylchedd gwaith sy'n deg, cefnogol a chynhwysol. Nid yw CCAUC yn derbyn unrhyw ffurf ar wahaniaethu anghyfreithlon neu annheg. Mae hyn yn cynnwys aflonyddu, erlid, bwlio neu wahaniaethu ar sail, er enghraifft, hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiadau ethnig/cenedlaethol, credoau crefyddol, barn wleidyddol, statws priodasol/rhieiniol, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, oed, anableddau corfforol/meddyliol, neu osod amodau neu ofynion sy'n rhoi unigolion o dan anfantais ac nad oes modd dangos eu bod yn gyfiawnadwy. Mae'r ymroddiad hwn yn amlwg mewn recriwtio, dethol, gwerthuso, hyfforddi a datblygu, cyflog a phob agwedd arall ar gyflogaeth.

Er mwyn bodloni ein dyletswyddau cyflogaeth, rydym yn ymgymryd â monitro cydraddoldeb yn y meysydd canlynol:

- ⇒ Recriwtio a Dethol: Cyfraddau ymholi cychwynnol; cyfraddau ceisiadau swyddi; ffynonellau ymgeiswyr; cyfraddau llwyddiant dethol ar bob cam o'r broses recriwtio a dethol (gan gynnwys staff sy'n ceisio cyfleoedd dyrchafiad trwy gystadleuaeth deg ac agored).
- ⇒ Cyflogaeth: Cynrychioli yn ôl gradd a rhyw fesul tîm, a math o waith; faint sy'n defnyddio'r weithdrefn gwyno, a chanlyniad y gweithdrefnau hynny; gweithredu o dan y weithdrefn ddisgyblaethol a'r canlyniadau sy'n dilyn; diswyddo, ymddiswyddo a rhesymau eraill am adael; canlyniadau ar ôl y broses werthuso perfformiad.
- ⇒ Hyfforddiant a Datblygiad: Ceisiadau am gyrsiau hyfforddi a datblygu a chymryd rhan ynddyn nhw.

Lle ceir unrhyw niwed neu fudd o ganlyniad i'r ymarferion monitro, byddwn, trwy ein dethol AD, yn mynd i'r afael â'r mater(ion) ac adrodd am y camau a gymerwyd mewn ymateb i'r canfyddiadau.

Ymgymerir ag ymgynghori â'n staff trwy'r Cyngor Gwaith a thrwy gyrrff eraill megis ein Grwpiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, gan gynnwys ein EDG a'n Fforwm Cydraddoldeb Staff, y mae'r ail yn rhoi cyfle i staff drafod materion sy'n perthyn iddyn nhw.

Mae CCAUC yn ymgymryd â monitro cydraddoldeb ein staff a'n hymgeiswyr yn rheolaidd. Fodd bynnag, fel sefydliad bach, weithiau nid ydym yn gallu cyhoeddi ein data heb adnabod unigolion mewn modd amhriodol. O ganlyniad, deueir i gasgliadau oddi mewn AD ac yna maent yn cael eu bwydo i'r EDG, y Bwrdd Rheoli a'r Cyngor ar gyfer gweithredu.

Bob blwyddyn, cyhoeddir data ar ein gwefan ([http://www.hefcw.ac.uk/About\\_Us/equal\\_opportunities.htm](http://www.hefcw.ac.uk/About_Us/equal_opportunities.htm)), yn amodol ar barchu rhwymedigaeth CCAUC i ddiogelu cyfrinachedd data'r unigolyn yn unig.

### **Hyfforddiant Staff**

Er mwyn meithrin amgylchedd o gydraddoldeb go iawn, rydym yn gweithio gyda staff i'w haddysgu a rhoi cyfleoedd hyfforddiant o safon uchel iddynt. Yn ychwanegol at gydraddoldeb cylchynol arferol a

hyfforddiant amrywiaeth i ddechreuwr newydd a hyfforddiant diweddarau fesul dwy flynedd, rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i'r holl staff ledled y sefydliad mewn asesu effaith cydraddoldeb effeithiol a'u rolau a'u cyfrifoldebau o dan y ddeddfwriaeth cydraddoldebau. Yn ychwanegol, mae hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd wedi'i ddarparu i'n haelodau Cyngor.

### **Arolwg Agwedd Staff**

Mae CCAUC yn cynnal Arolwg Agwedd Staff bob blwyddyn, sydd â'r nod o gasglu barn staff am CCAUC fel sefydliad fel y gall ystyried sut i ddatblygu a gwella ymhellach a nodi'r pethau y mae eisoes yn eu gwneud yn dda. Mae'r Arolwg yn hollol ddienw a chyfrinachol ac mae'n cael ei weinyddu ar-lein ac yn fewnol. Mae'r canlyniadau'n cael eu dadansoddi a'u cyflwyno i'r Bwrdd Rheoli a'r Cyngor Gwaith a'u cyhoeddi i'r holl staff.

### **Cefnogaeth i Weithwyr**

Bydd CCAUC, dros y ddwy flynedd nesaf, yn ceisio cyrraedd y symbol anabledd 'Tic Dwbl' a wobrwyr gan Ganolfan Byd Gwaith i'n cydnabod yn gyflogwr sydd wedi cytuno i weithredu i fodloni pum ymroddiad o ran cyflogi, cadw, hyfforddi a datblygu gyrfa gweithwyr anabl.

Rydym yn ymroddedig i fodloni a mynd y tu hwnt i'n dyletswyddau cyflogaeth statudol, gan ddatblygu ein polisiau a'n gweithdrefnau i sicrhau cyfle cyfartal i'n holl staff. Cefnogir hyn gan Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth CCAUC a'i bolisi Cod Ymarfer ar Gydraddoldebau ac Aflonyddu, sy'n cael eu rheoleiddio a'u hadolygu lle bo angen.

Ymhellach i'r ymroddiad hwn i ddileu aflonyddu a bwlio yn y gweithle, rydym yn ceisio meithrin amgylchedd gwaith sy'n ddiogel, yn gyfeillgar ac yn groesawgar i bawb. Yn ychwanegol at ein polisiau yn erbyn gwahaniaethu ac aflonyddu, mae CCAUC hefyd yn rhoi mynediad i staff at Gyngorwyr Triniaeth Deg. Rôl y Cynghorwr Triniaeth Deg yw:

- Cynnig man cyswllt cyntaf;
- Bod yn ffynhonnell wybodaeth;
- Rhoi cyngor lle na chanfyddir ymddygiad i fod yn unol â gwerthoedd CCAUC;
- Gohirio barn wrth wrando ar bryderon;
- Trafod materion bwlio ac aflonyddu;
- Rhoi gwybod am yr holl opsiynau yn unol â'r Polisi Bwlio ac Aflonyddu;
- Cadw cyfrinachedd cyn belled ag sy'n ymarferol yn rhesymol;

- Cefnogi staff trwy'r broses, gan gynnwys y broses gwyno ffurfiol os cymerir y llwybr hwn.

### **Gwasanaeth Rhaglen Cymorth Gweithwyr (EAP)**

Mae CCAUC hefyd yn rhoi i'r holl staff fynediad at yr EAP, gwasanaeth sy'n rhoi naill ai gwybodaeth dros y ffôn neu gymorth cwnsela tymor byr wyneb yn wyneb neu dros y ffôn.

Mae manteision allweddol yr EAP yn cynnwys:

- Hollol rad ac am ddim – mae CCAUC yn talu am y gwasanaeth
- Ar gael 24 awr y dydd, 7 niwrnod yr wythnos, 365 niwrnod y flwyddyn – ar unrhyw amser o'r dydd neu'r nos, ar benwythnosau neu dros wyliau'r banc, mae staff yn gallu siarad ag un o weithwyr proffesiynol EAP
- Gwasanaeth Mewnwyd
- Cymorth diderfyn
- Ffynhonnell cefnogaeth annibynnol, ddiudedd

Mae'r EAP yn gallu rhoi cymorth ar ystod eang o faterion gwaith a phersonol. Er nad oes rhestr hollgynhwysfawr, mae rhai enghreifftiau'n cynnwys:

- Problemau perthynas (personol ac yn y gwaith)
- Materion Ariannol/Dyled
- Materion cyfreithiol
- Materion cwsmeriaid
- Pwysau/Straen
- Gwewyr/Iselder
- Gormod o waith
- Bwlio
- Profedigaeth

### **Polisi Addasu Rhesymol**

Yn 2008 datblygon ni ganllawiau penodol i roi gwybod i staff am ein polisi ar ddatgeliad a'u hawliau o dan y DDA, yn ogystal â manylu ar y mathau o gymorth sydd ar gael – cymhorthion gweledol, meddalwedd, patrymau/oriau gwaith hyblyg, addasiadau ffisegol ayyb – i weithwyr anabl. Roedd hyn yn cynnwys Polisi Addasu Rhesymol i alluogi gweithiwr i wneud cais ffurfiol am addasiad rhesymol o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

### **Ystadau**

Mae CCAUC wedi ymgymryd ag Archwiliad DDA/Hygyrchedd llawn o adeiladau CCAUC. Bydd hyn yn cynorthwyo'r Pennaeth Ystadau wrth flaenoriaethu newidiadau a gwelliannau i amgylchedd corfforol swyddfeydd CCAUC.

Ceir y camau a gymerwyd mewn ymateb i'r Archwiliad yn ein Cynllun Gweithredu.

### **Caffael**

Trwy ei bolisiâu a'i weithdrefnau, bydd CCAUC yn sicrhau bod contractwyr neu isgontractwyr sy'n cynnig gwasanaeth i'r Cyngor yn ymwybodol o'u rhwymedigaethau i gadw at ymroddiad CCAUC i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail oed, anabledd, rhyw, hil/ethnigrwydd, crefydd/credo a chyfeiriadedd rhywiol a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pob rhan o gymdeithas.

## **CCAUC a'r Sector AU**

Er gwaethaf ei faint bach, mae CCAUC yn ymdrin ag ystod o fentrau polisi sy'n gysylltiedig ag addysg uwch ac mae ganddo ryngweithiadau pellgyrhaeddol â chyrff cyhoeddus a phreifat, yng Nghymru ac yn genedlaethol. Mae'n bwysig bod ein Cynllun Cydraddoldeb yn adlewyrchu'r rôl honno, y ddeddfwriaeth berthnasol a'r angen i weithio'n agos gyda'r sector AU yng Nghymru.

Mae CCAUC yn ymroddedig i fodloni ei rwymedigaethau o dan y ddeddfwriaeth a thrwy wneud hynny, mae'n gweithio'n agos gyda'r sector AU i ddatblygu a lledaenu arfer da. Bydd yn defnyddio'r dyletswyddau penodol (gan gynnwys y cynllun hwn) i wneud cydraddoldeb yn fater craidd wrth ddatblygu a gweithredu polisiâu a gwasanaethau, a gwerthuso a mireinio'r ymagweddau hynny i ddatblygu'r agenda cydraddoldeb, gan gynnwys y materion sy'n gysylltiedig â chyflogi sefydliadau a'i staff ei hun. Mae'r cynllun gweithredu sydd ynghlwm, sy'n cael ei ddiwygio bob blwyddyn, yn cynnwys prosesau a gweithdrefnau i'w gweithredu er mwyn sicrhau hyn.

Bydd CCAUC yn gweithio gyda sefydliadau wedi'u cyllido i gyflawni'r canlynol:

- Cyflogi staff, gan gynnwys ar uwch lefel, a chyfranogaeth uwch mewn addysg uwch gan grwpiau a dangynrychiolir;

- Datblygu systemau cefnogi'n barhaus i staff a myfyrwyr, gan gynnwys polisïau a gweithdrefnau ar wahaniaethu ac aflonyddu;
- Sefydlu gwybodaeth gychwynnol am y sefyllfa recriwtio gyfredol a gosod targedau ar gyfer gwella;
- Datblygu strategaethau adnoddau dynol sy'n cynnwys ystyried materion cyfle cyfartal.

Mae'r paragraffau canlynol yn pennu barn CCAUC ynglŷn â'r angen am ragor o weithredu i'r sector o dan bob un o'i nodau strategol.

*Ymgynraedd yn Ehangach – sicrhau cyfranogiad ehangach a mynediad er mwyn hybu cymdeithas gynhwysol a gwella sgiliau er lles yr economi.*

Mae ein gwaith ar ehangu mynediad wedi'i ddylunio i gefnogi sefydliadau i gynyddu recriwtio a chadw myfyrwyr sy'n dod o grwpiau a dangynrychiolir mewn addysg uwch ar hyn o bryd. Rydym yn cynnig cyllid i sefydliadau ar gyfer mentrau cyn mynediad a chodi dyheadau, yn ogystal â chefnogaeth myfyrwyr ar gyfer ymgeiswyr sy'n dod o gefndiroedd anhraddodiadol ar ôl ymrestru. Yn ychwanegol, rydym yn cyllido ymagweddau ar y cyd rhwng sefydliadau a chyrrff eraill.

*Y 'Fargen' i Fyfrwyr – sicrhau dysgu a chymorth cysylltiedig o'r safon uchaf*

Mae pob myfyrwr yn disgwyl dysgu a chymorth cysylltiedig o'r safon uchaf. Fodd bynnag, efallai y bydd meysydd dysgu ac addysgu penodol sy'n effeithio'n andwyol ar grwpiau penodol. Bydd gofyn i sefydliadau ystyried hyn fel rhan o'r adolygiad o'u strategaethau dysgu ac addysgu. Bydd rhan o'r gweithredu hyn yn dibynnu ar gyflwyno modelau rôl priodol a mecanweithiau cymorth i'w cyflwyno. Gall y rhain fod yn debyg i'r rhai sy'n ofynnol mewn cyd-destun ehangu mynediad.

*Ymchwil Ragorol – sicrhau gwell perfformiad ymchwil a fydd yn sylfaen i'r economi gwybodaeth ac adfywiad diwylliannol a chymdeithasol*

Ar hyn o bryd mae dull Cyllido Ymchwil CCAUC yn cael ei ystyried i fod o berthnasedd isel yn gyffredinol o ystyried cydraddoldeb. Fodd bynnag, mae materion ynghylch cydraddoldeb wedi'u hystyried yn yr adolygiad asesu ymchwil, lle mae'r rhain yn deillio o'r ymgynghoriad eang sydd eisoes wedi'i gynnal. Yn ychwanegol, bydd materion ynglŷn â chynyddu'r lle i ymchwil yn cydnabod y dimensiwn cydraddoldeb. Bydd angen hefyd i faterion sy'n gysylltiedig ag ansawdd cymorth i fyfyrwyr ôl-raddedig ystyried y dimensiwn cydraddoldeb.

Bod o Fudd i'r Economi a Chymdeithas – *sicrhau perthnasoedd mwy cynhyrchiol rhwng sefydliadau addysg uwch a'r sectorau cyhoeddus a phreifat, asiantaethau eraill a chymunedau lleol*

Mae CCAUC yn disgwyl i bob sefydliad barchu'r agenda hon a deddfwriaeth gysylltiedig wrth baratoi am eu Strategaethau Trydedd Genhadaeth. Mae angen i SAUau ystyried materion sy'n gysylltiedig â chydarddoldeb mewn ystod eang o feysydd trydedd genhadaeth sy'n cynnwys (ond nad yw'n gyfyngedig i) gwasanaethau i fusnes; sgiliau a chyflogaeth; mentergarwch a chysylltiadau cymunedol/diwylliannol. Anogir sefydliadau i ystyried cydraddoldeb wrth ddatblygu cysylltiadau â'r Cyngorau Sgiliau Sector yng Nghymru a'u cyfranogaeth ym menter GO Wales CCAUC.

Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon – *cynhyrchu athrawon newydd o ansawdd uchel*

Mae recriwtio athrawon dan hyfforddiant wedi cynnig her mewn rhai meysydd pwnc uwchradd dros y blynyddoedd diwethaf ac mae recriwtio gwrywod i addysg gynradd, hyd yn oed yn fwy anodd. Ond mae hyn yn hanfodol i ddarparu modelau rôl effeithiol mewn ysgolion – gwrywaidd a benywaidd. Mae CCAUC wedi comisiynu gwaith sydd wedi edrych ar arfer da yn y maes hwn, ac mae gwersi'n cael eu dysgu o'r gwaith hwn. Bydd CCAUC yn parhau i annog sefydliadau er mwyn sicrhau bod gwneuthuriad eu carfannau cwrs yn adlewyrchu'r poblogaethau a'r ysgolion maent yn eu gwasanaethu. Bydd CCAUC yn gweithio gyda phartneriaid i wella recriwtio, gan gynnwys gyda'r sector Fforwm Recriwtio Gweithlu Addysg Cymru.

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*

Yn ei rôl mewn monitro perfformiad ac effeithiolrwydd sefydliadol, mae'r Cyngor yn ymwneud â sicrhau bod sefydliadau'n bodloni eu rhwymedigaethau statudol fel lleiafswm. Yn fwy na hyn, mae CCAUC yn frwdfrydig i annog sefydliadau i adeiladu cyfle cyfartal i mewn i'w arferion adnoddau dynol. Er ein bod yn deall na all un unigolyn nac un tîm ar ei ben ei hun fod yn gyfrifol am weithredu dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol, rydym wedi nodi cyfle cyfartal fel nodwedd benodol ar strategaethau adnoddau dynol a byddwn yn annog sefydliadau i ystyried materion cydraddoldeb rhywiol ym mhob swyddogaeth AD.

Yn dilyn cylchlythyr ymgynghori a ddosbarthwyd ym mis Gorffennaf 2005 a oedd yn ceisio barnau am drefniadau i gael gwasanaeth wedi'i gyllido gan CCAUC yn y dyfodol i gydlynu materion anabledd ledled SAUau yng Nghymru, penodwyd Cydlynnydd Anabledd ac Amrywiaeth CCAUC newydd. Mae deiliad y swydd yn rhoi cyngor ac arweiniad i sefydliadau addysg uwch ar eu dyletswyddau tuag at fyfyrwyr a staff anabl, ac am gydraddoldeb ac amrywiaeth yn fwy cyffredinol. Mae hefyd yn cefnogi SAUau wrth gyfarwyddo'u cyllid yn effeithiol, meithrin datblygu a lledaenu arfer da ac arloesiad mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn arbennig y polisïau a'r ddarpariaeth ar gyfer myfyrwyr anabl, ac yn cyfrannu i ddatblygiad sector a pholisïau CCAUC ar anabledd a chyfle cyfartal mewn addysg uwch.

Yn ychwanegol, ni sy'n cyllido'r Uned Herio Cydraddoldeb (EHC), gwasanaeth sy'n cefnogi'r sector addysg uwch yn ei ymgyrch i wireddu potensial yr holl staff a myfyrwyr beth bynnag fo'u hil, eu rhyw, eu hanabledd, eu cyfeiriadedd rhywiol, eu crefydd neu eu hoedran, er lles yr unigolion hynny, sefydliadau addysg uwch a chymdeithas. Sefydlwyd yr ECU yn 2001 i hyrwyddo cydraddoldeb i staff a gyflogir yn y sector addysg uwch a helaethodd ei rôl yn 2006 i gynnwys materion cydraddoldeb ac amrywiaeth i fyfyrwyr yn ogystal â staff.

Ariennir yr uned gan Brifysgolion y DU, GuildHE, Cyngor Cyllido Addysg Uwch Lloegr, Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru a'r Adran dros Gyflogaeth a Dysgu yng Ngogledd Iwerddon. Mae Cyngor Cyllido'r Alban hefyd yn cyllido'r Uned i gydweithredu â Chydraddoldeb Ymlaen yn yr Alban.

## **Asesiadau Effaith Cydraddoldeb**

Mae cyfrifoldeb cyfreithiol gan awdurdodau cyhoeddus i asesu effaith eu polisïau ar grwpiau cydraddoldeb, ac i bennu sut byddant yn monitro neu'n mynd i'r afael ag unrhyw effaith negyddol.

Diben asesiad effaith yw gwella gwaith CCAUC trwy sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn ein gwasanaethau, ein swyddogaethau, ein polisïau na'n cyflogaeth a, lle bo modd, rydym yn gwneud y cyfan rydym yn gallu ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da rhwng grwpiau gwahanol. Mae hefyd yn cynorthwyo'r rhai ohonom sy'n drafftio polisïau i ystyried yn ofalus beth yw effaith debyg ein gwaith a gweithredu i'w gwella a sicrhau ein bod ni'n dileu unrhyw ganlyniadau negyddol. Mwyaf

y sylw a delir i asesu effeithiau, mwyaf tebygol y bydd y polisi'n llwyddiannus.

Er mwyn deall pam mae Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIAau) yn angenrheidiol, mae angen dealltwriaeth **nad** yw cydraddoldeb yn ymwneud â thrin pawb yr un fath. Mewn rhai amgylchiadau, efallai y bydd angen i chi drin rhai grwpiau o unigolion yn wahanol er mwyn iddynt gyflawni'r un canlyniad. Mae cynnal EIAau'n ffordd o warchod ein polisïau, ein swyddogaethau, ein gweithdrefnau a'n strategaethau a sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn erbyn neb yn fwriadol nac yn anfwriadol, na'i roi o dan anfantais. Mae EIA yn ffordd o sicrhau bod unigolion a thimau'n meddwl yn ofalus am effaith debygol unrhyw bolisïau neu weithdrefnau, strategaethau, swyddogaethau a gwasanaethau, i nodi unrhyw anghenion nas bodlonwyd, a rhoi sail weithredu i wella gwasanaethau lle bo'n briodol.

Mae cyflawni EIA yn debyg i weithio trwy Asesiad Risg am ei fod yn cynnwys rhagweld ac asesu goblygiadau polisi, strategaeth, gweithdrefn neu swyddogaeth ar ystod eang o unigolion gwahanol. Ni ddylent gael eu cynnal ar wahân a dylent gynnwys cyngor a chefnogaeth pobl eraill, gan gynnwys rhanddeiliaid mewnol ac allanol. Mae'n asesu ac yn cofnodi'n drefnus effaith wirioneddol, posibl neu debygol polisi - neu newid arwyddocaol mewn polisi - ar grwpiau gwahanol o unigolion. Mae canlyniadau polisïau a phrosiectau ar grwpiau penodol yn cael eu dadansoddi a'u rhagweld fel y gellir dileu neu leddfu unrhyw ganlyniadau negyddol cyn belled ag y bo modd, ac fel y gellir uchafu cyfleoedd ar gyfer sicrhau cydraddoldeb.

Ceir dogfennaeth Asesu Effaith Cydraddoldeb ar gyfer sgrinio ac asesiadau effaith llawn yn **Atodiadau B a C** yn y ddogfen hon.

Rydym hefyd yn archwilio goblygiadau amrywiaeth a chyfle cyfartal ar gyfer pob papur a gyflwynir i'n Bwrdd Cyngor a Rheoli, gan geisio sicrwydd nad yw'r cynigion yn rhoi grwpiau penodol o dan anfantais, a chadarnhad eu bod nhw'n cynnwys camau cadarnhaol i sicrhau hawliau cyfartal y fath grwpiau.

Yn ychwanegol at adolygu ein rhestr o Swyddogaethau a Pholisïau (ceir mwy o fanylion amdanynt yn **Atodiad D** yn y ddogfen hon), rydym wedi datblygu arweiniad mewnol a dogfennaeth i gynorthwyo staff. Gan weithio'n agos gyda Phenaethiaid Timau, rydym wedi nodi ein polisïau a'n gweithdrefnau a dyfeisio amserlen i asesu eu heffeithiau'n unol. Ceir ein canlyniadau sgrinio, ac unrhyw asesiadau effaith cyhoeddus sydd

dan ystyriaeth, ar ein gwefan yn

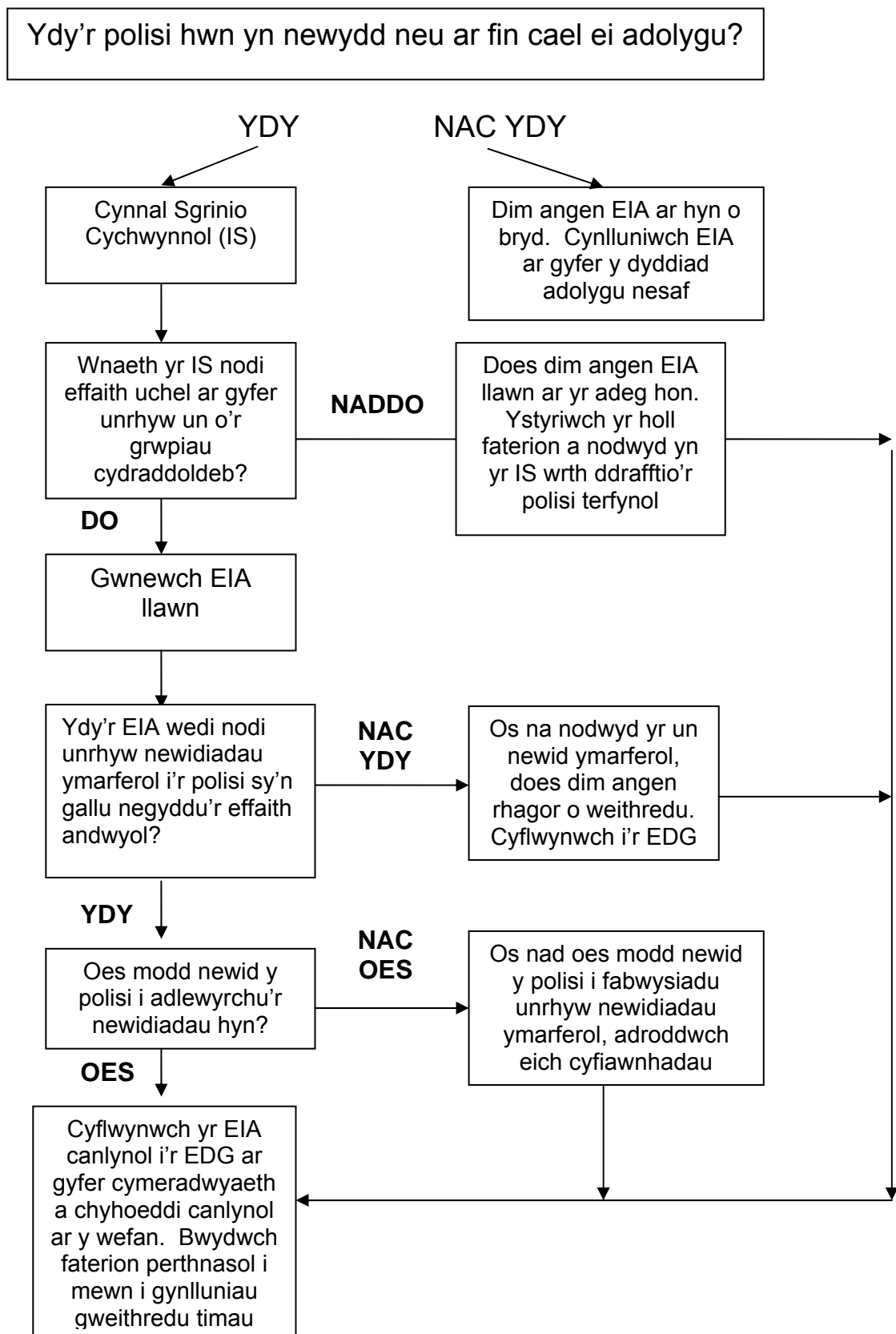
[http://www.hefcw.ac.uk/About\\_Us/equal\\_opportunities.htm](http://www.hefcw.ac.uk/About_Us/equal_opportunities.htm).

### **Cynhwysiant ac Ymgynghoriad ar gyfer Aseidiadau Effaith**

Er mwyn sicrhau bod ein Hasesiadau Effaith yn ystyried yr effaith / effeithiau ar grwpiau cydraddoldeb yn gywir, byddwn yn ymgynghori â grwpiau a sefydliadau allanol. Gall hyn gynnwys y sefydliadau addysg uwch eu hunain neu sefydliadau cydraddoldeb, elusennau a chomisiynau, asiantaethau eiriolaeth a staff a myfyrwyr unigol. Bydd rhoi'r ymgynghoriad ar wefannau CCAUC, y rhyngrwyd a'r fewnwyd, hefyd yn rhoi'r cyfle i randdeiliad sydd â diddordeb, ond heb gael eu gofyn yn uniongyrchol, gymryd rhan ac ymateb.

Mae rhai dyletswyddau cydraddoldeb, y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl er enghraifft, yn rhoi pwyslais mwy ar hyn ac yn gofyn i awdurdodau cyhoeddus ymgynghori â rhanddeiliaid, yn ogystal â'u cynnwys wrth ddatblygu, drafftio a therfynu polisiau a gweithdrefnau perthnasol.

## Proses EIA



## Cynnwys Rhanddeiliaid

Rydym yn cydnabod bod cynnwys ac ymgynghori â rhanddeiliaid priodol yn hanfodol i lwyddiant y Cynllun Cydraddoldeb hwn. Fodd bynnag, am ein bod ni eisiau mynd y tu hwnt i ymgynghori â rhanddeiliaid yn unig, bydd eu cynnwys yn parhau wrth i ni ddatblygu ein cynllun ac arwain a ffurfio'r sector.

Am nad ydym yn cynnig gwasanaeth uniongyrchol i'r cyhoedd, bu'n rhaid i ni geisio cyfranwyr i'n helpu i ffurfio a datblygu ein cynllun. Yn ychwanegol at ein Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a oedd yn wreiddiol yn llywio'r cynllun a'r gweithredu, hefyd daethon ni â chynrychiolwyr ynghyd o sefydliadau cenedlaethol a lleol o bobl anabl ac ar gyfer pobl anabl (megis yr Uned Herio Cydraddoldeb (UHC), Skill (Swyddfa Genedlaethol i Fyfyrrwyr ag Anableddau) a Grŵp Cysylltu Cymru'r ECU (sy'n cynnwys Rheolwyr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth SAU) am eu barnau.

Rydym hefyd yn ymweld â SAUau ar draws Cymru (a Sefydliadau Addysg Bellach (SABau) a ariennir yn uniongyrchol), gan gymryd rhan mewn grwpiau llywio cydraddoldeb sefydliadol, i alluogi barnau myfyrrwyr a staff yn y sector i fwydo i mewn i gynllun gweithredu'r Cyngor. Aseswyd effeithiau copi drafft o'r cynllun a'i gylchredeg i rhanddeiliaid a oedd â diddordeb ar draws y sector, gan gynnwys pob SAU, a defnyddiwyd yr adborth a gafwyd i adolygu, diwygio a ffurfio'r ddogfen.

Rydym yn ymwybodol y gall rhai rhanddeiliaid sydd â diddordeb fod yn amharod i ddod ymlaen a chymryd rhan os ydynt yn bryderus am ôl-effeithiau gwahaniaethu honedig, felly rydym yn annog unrhyw unigolion sydd â diddordeb i gysylltu'n uniongyrchol ac yn gyfrinachol â'n Cydlynedd Anabledd ac Amrywiaeth.

Am ein bod ni'n rhagweld y bydd y cynllun yn esblygu ac yn newid dros amser, rydym yn croesawu adborth a chyfraniadau, ar unrhyw adeg, gan unrhyw un sydd â diddordeb yn unrhyw agwedd ar gydraddoldeb.

## Monitro Cynnydd

Mae gorfodi dyletswyddau penodol y RRAA, DDA a'r Ddeddf Cydraddoldeb yn parhau i fod yn gyfrifoldeb y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC). Yng Nghymru, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru hefyd yn gyfrifol am orfodi'r ddeddfwriaeth rhyw. Er nad CCAUC sy'n gyfrifol am fonitro cydraddoldeb rhywiol neu anabledd yn y sector yn ffurfiol, er mwyn cynorthwyo'r sector i ddatblygu arfer da, gall y Cyngor benderfynu gwahodd sefydliadau i gyflwyno'u cynlluniau trwy'r broses gynllunio strategol i'w dadansoddi a chael adborth, neu gymryd camau eraill i gefnogi sefydliadau wrth fodloni eu cyfrifoldebau statudol.

Caiff Cynllun Cydraddoldeb CCAUC ei adolygu bob blwyddyn a'i ddiwygio fel sy'n briodol, gan dynnu ar adborth ac arweiniad gan randdeiliaid ac ymateb i anghenion a cheisiadau'r sector AU yng Nghymru. Mae croeso cynnes i sylwadau ar y cynllun ar unrhyw adeg, hyd yn oed y tu allan i gyfnodau ymgynghori ffurfiol.

Caiff effaith a pherfformiad y Cynllun Cydraddoldeb eu monitro'n rheolaidd gan Fwrdd Rheoli CCAUC a'i EDG, a'u hadrodd arnyn nhw bob blwyddyn i'r ddau grŵp. Caiff perfformiad ei adrodd hefyd i Gyngor CCAUC ac yn gyhoeddus bob blwyddyn trwy'r Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Caiff y Cynllun Gweithredu a'r canlyniadau dilynol eu cyhoeddi a'u cynnwys ar ein gwefan, yn ogystal â'u trawsgrifio ar ystod o fformatiau eraill hygrych.

## Cyfathrebu

Mae CCAUC yn ymroddedig i gyfathrebu â'n rhanddeiliaid a'n staff mewn fformatiau sydd fwyaf addas i anghenion a hoffterau unigol. Ar gais, byddwn yn darparu pob dogfen a pholisi allweddol mewn amrywiaeth o fformatiau, gan gynnwys Print Mawr (wedi'i addasu i anghenion penodol y derbynnydd), CD/d disg, Braille, ar-lein ac ar dâp awdio (gan gynnwys fformatiau DAISY) a derbyn gohebiaeth yn electronig (e.e. e-bost, ffurflen gyfathrebu ar-lein, ar ddisg neu mewn Braille. Ar gais, trefnir Dehonglwyr Iaith Arwyddion Prydain (BSL) ar gyfer cyfarfodydd a seminarau â staff y Cyngor. Rydym hefyd yn annog i unigolion trwm eu clyw neu fyddar gysylltu â ni trwy ddefnyddio gwasanaeth TypeTalk BT.

Rydyn ni wedi drafftio Polisi Gwybodaeth Hygyrch (PGH) i gydweddu â'n Harweiniad Arddull, ein Strategaeth Gyfathrebu ac Ymgynghori a'n Polisi Iaith Gymraeg. Nod yr AIP yw annog i'r holl staff feddwl yn ofalus am gyhoeddi dogfennau argraffedig, yn fewnol ac yn allanol, ac i ystyried anabledau/anawsterau dysgu gwahanol ac unigolion sy'n darllen Saesneg fel ail iaith neu iaith arall wrth ysgrifennu a chyhoeddi papurau a dogfennau'r Cyngor. Mae ein Strategaeth Gyfathrebu hefyd yn nodi ymroddiad i ddatblygu portffolio o luniau ac astudiaethau achos i ni mewn cyhoeddusrwydd priodol, gan gynnwys delweddau cadarnhaol o amrywiaeth.

## Cyfrinachedd a Datgelu

Mae'n rhaid trin datgelu unrhyw wybodaeth bersonol â sensitifrwydd a chyda golwg ar gadw cyfrinachedd. Mae gwybodaeth ynglŷn ag oedran, anabled, ethnigrwydd, credo crefyddol a chyfeiriadedd rhywiol rhywun yn cael ei hystyried yn sensitif o dan y Ddeddf Diogelwch Data a hyd yn oed os yw aelod o'r staff yn dewis datgan i'r Cydlynnydd Anabled ac Amrywiaeth neu AD, ni ellir rhannu unrhyw wybodaeth breifat amdano heb gael caniatâd yn gyntaf.

Efallai y bydd rhai o'r staff anabl yn amharod i ddatgelu am eu bod yn teimlo y gallai eu rhoi o dan anfantais o ran recriwtio a dethol, dyrchafu, mynediad at hyfforddiant a chyfleoedd datblygu. Felly, mae'n bwysig i CCAUC hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at anabled a chreu diwylliant lle mae pobl anabl yn teimlo'n gysurus ac yn hyderus am ddatgelu.

## Cwynion

Gellir gwneud cwynion ynghylch gweithredu Cynllun Cydraddoldeb CCAUC trwy Weithdrefnau Cwyno CCAUC a dylid eu cyfeirio, yn gyntaf, at Glerc y Cyngor ar y cyfeiriad isod.

## Cysylltwch â Ni

I drafod unrhyw nodwedd o'r ddogfen hon yn gyfrinachol, peidiwch ag oedi cyn cysylltu â ni trwy Gyflynydd Anabledd ac Amrywiaeth CCAUC yn:

Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru,  
Cwrt Linden,  
Y Berllan,  
Close Ilex,  
Llanisien,  
CF14 5DZ.

Ffôn: (029) 2068 2218

Ffacs: (029) 2076 3163

TypeTalk: (0870) 240 95 98

E-bost: [equality@hefcw.ac.uk](mailto:equality@hefcw.ac.uk)

Croesewir gohebiaeth ar bapur yn y Gymraeg neu'r Saesneg, trwy'r e-bost, mewn Braille, neu ar CD/d disg gyfrifiadur.

## Acronymau, Byrfoddau a Rhestr Termiau

AB	Addysg Bellach
AD	Adnoddau Dynol
AIP	Polisi Gwybodaeth Hygyrch
ALI	Awdurdod Lleol
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	Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol
DDA	Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd
DED	Dyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl
DES	Cynllun Cydraddoldeb Anabledd
DRC	Comisiwn Hawliau Anabledd
DSA	Lwfans Myfyrwyr Anabl
ECU	Uned Herio Cydraddoldeb
EDG	Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
EHRC	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
EOC	Comisiwn Cyfle Cyfartal
ES	Cynllun Cydraddoldeb
FOI/FOIA	Deddf Rhyddid Gwybodaeth
GED	Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol
GES	Cynllun Cydraddoldeb Rhywiol
LICC	Llywodraeth Cynulliad Cymru (WAG)
RRAA	Deddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000
SAU	Sefydliad Addysg Uwch
SENDA	Deddf Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd 2001
Skill	Swyddfa Genedlaethol i Fyfirwyr ag Anableddau (ddim yn acronym)
SLDD	Myfyrwyr ag Anawsterau Dysgu ac Anableddau

# Atodiad A

## Trefniadau Cyflog Cyfartal

Cynhaliodd ACAS adolygiad o gyflog, graddio a gwerthuso swyddi yng nghyd-destun cyflog cyfartal yn CCAUC. Ceir isod y manylion am ganfyddiadau archwiliad cyflog cyfartal ACAS, fel y'i adroddwyd ym mis Mawrth 2007.

Trefnwyd cyfarfod lle amlinellodd ACAS eu hymagwedd gyffredinol gan gynnwys credo cryf y dylid ymgynghori a chyfathrebu â gweithwyr fel rhan o'r ymarfer. Yn dilyn y trafodaethau cychwynnol, gofynnwyd iddynt gyflwyno cais i ymgymryd â'r fath adolygiad. Cafodd y cais ei gyflwyno a'i dderbyn yn briodol a chytunwyd y byddai ACAS yn:

- Adolygu cynllun gwerthuso swyddi cyfredol CCAUC ac adrodd y canfyddiadau yn ôl; a
- Chynnal archwiliad cyflog cyfartal ac adrodd y canfyddiadau a'r casgliadau yn ôl.

Lle bo'n briodol, byddai'r ymarfer yn cynnwys:

- Dadansoddiad o gyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhyw yn y radd maent yn ei dal;
- Archwiliad o'r strwythur cyflogau;
- Archwiliad o'r buddion ac a ydynt yn amrywio;
- Taliadau arbennig, taliadau teilyngdod a sut maent yn cael eu dyfarnu;
- Cyflog dechreuol, amser yn y radd a chynnydd;
- Oriau a weithir a chyfanswm yr enillion;
- Nodi swyddi gyda lefelau sgiliau a gwybodaeth tebyg;
- Nodi bylchau cyflog sy'n ddigon arwyddocaol i gyfiawnhau rhagor o archwilio; a
- Hyd gwasanaeth a'i gydberthynas â chyflog.

### Methodoleg

Cyn dechrau'r ymarfer, ceisiodd ACAS ddadansoddiad o deitlau swydd, gradd, cyflog, oriau a weithir, tâl cyfatebol yn ôl yr awr, lwfansau neu daliadau arbennig, goramser unigolion, dadansoddiad o godiad cyflog yn ôl rhyw ar gyfer 2005/2006, manylion am y system cyflogau a graddio, Canllawiau'r Teclyn Asesu Swyddi a llinellau Asesu Swyddi ar gyfer pob swydd yn CCAUC.

Cyfunwyd y wybodaeth a rhoddwyd y swyddi mewn trefn gradd yn ôl y cyflog a delir (cyfradd gyfatebol yn ôl yr awr i ystyried amrywiaethau mewn oriau a weithir). Hefyd, cynhwyswyd rhyw, gradd, hyd gwasanaeth a chyflog cyfartal i gynorthwyo'r dadansoddi. Mae'r tablau isod yn dangos y canlyniadau.

Wedi cyfuno'r wybodaeth, cafodd ei harchwilio yn unol â Phecyn Offer Cyflog Cyfartal yr EOC i gadarnhau a oedd unrhyw feysydd amlwg yn peri pryder. Dangosir isod y manylion am yr archwiliad, ynghyd â sylwadau.

### Adolygiad Cyflog Cyfartal CCAUC – Mawrth 2007

	<b>Maes a Archwiliwyd</b>	<b>Materion a Nodwyd</b>	<b>Sylwadau</b>
1	Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl graddau oddi mewn i raddau	Dim byd yn Amlwg	
2	Strwythur Cyflogau	Dim byd yn Amlwg	
3	Buddion a Geir	Dim byd yn Amlwg	
4	Taliadau Arbennig neu Fonysau	Dim byd yn Amlwg	
5	Cyflog Dechreuol, Amser yn y Radd a Dilyniant	Rhywfaint o Amrywiaeth	Rhywfaint o ddibyniaeth ar rymoedd marchnad, ond dim tystiolaeth o duedd rhyw
6	Oriau a Weithir a Chyfanswm yr Enillion	Dim byd yn Amlwg	
7	A yw Bylchau Cyflog yn Arwyddocaol i ofyn am ragor o Archwilio	Rhifau Swydd 25, a 30/34	Anghysondebau bach yn y system cyflogau, ond ddim yn gysylltiedig â rhyw
8	Hyd Gwasanaeth a Chydberthynas â Chyflog	Rhywfaint o Amrywiaeth	Efallai y bydd angen ystyried safleoedd perthnasol pobl

			eraill yn y radd
--	--	--	------------------

Mae'r polisi cyflog a graddio'n caniatáu am ystyried prisiau marchnad i bennu man mynediad i mewn i radd benodol, ac mae rheolau'n llywodraethu hyn. Effaith y drefn hon yw bod effaith "neidio dros ben" yn digwydd lle mae unigolion sydd eisoes yn gwasanaethu yn y radd yn cael eu bod nhw'n cael eu talu'n llai na newydd-ddyfodiaid ac mae'n ymddangos bod hyn wedi digwydd. Does dim awgrym o duedd rhyw, ond o brofiad mae'n gallu creu ymdeimlad o deimlo nad yw'n deg. Ni wneir y sylw fel beirniadaeth, ond dim ond er mwyn atgoffa y dylai parch i weithwyr sydd eisoes yn y radd ffurfio rhan o'r ystyriaeth. Yn fy marn i, dylid defnyddio prisiau marchnad i bennu safle unigolyn yn y radd yn gynnil.

Wedi dadansoddi'r wybodaeth a roddwyd, er mwyn terfynu'r adolygiad cymharwyd yr arfer gwirioneddol mewn perthynas â chyflog a graddio yn erbyn y gyfres ganlynol o gwestiynau:

#### HEFCW PAY AND GRADING PRACTICE

Is the average pay for men and women equal in each grade?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
On average are men and women recruited into pay grades at the same point?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
On average are men and women promoted into pay grades at the same point?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Do men and women on average progress at the same rate within grades?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Are additional benefits for merit generally distributed equally between men and women?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Are the same principles and guidance applied for using market rates for all internal jobs?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Is there an Equal Pay Policy?	Yes	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

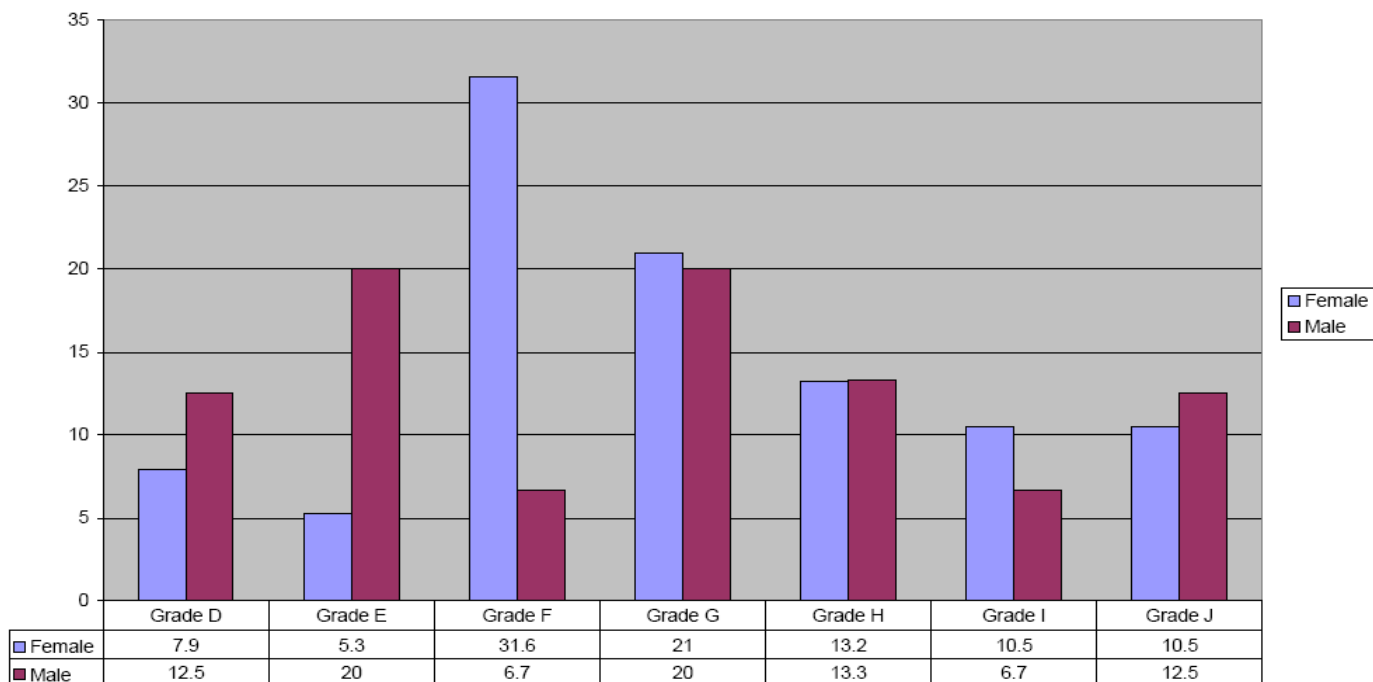
Mae'r system cyflogau wedi'i seilio ar ddeg parth. Mae swyddi y bernir eu bod yn weddol debyg yn ôl gwerthusiad swyddi'n cael eu grwpio yn y parthau ac yn cael eu talu yn ôl yr un raddfa cyflog, gyda phob parth yn cynnwys chwe cham cynyddol. Mae cynnydd yn cael ei bennu gan asesiad unigol yn y Cynllun Rheoli a Datblygu Perfformiad (MOPD), a cham chwech yw'r gyfradd ar gyfer y swydd. Ar adeg yr adolygu, nid oedd dau gam cyntaf Gradd J (y radd isaf) yn cael eu defnyddio, gan newid y radd honno i bedwar cam o ganlyniad.

#### Gwerthuso Swyddi

O ystyried bod cynllun gwerthuso swyddi yn bodloni safonau arbennig, bydd yn rhoi sail oddrychol i bennu gwerth swydd a bydd yn darparu amddiffyniad i honiadau gwerth cyfartal. Yn eu hanfod, y safonau hyn yw bod y cynllun yn ddadansoddol, anwahaniaethol ac yn briodol i'r swydd mae'n ei chwmpasu.

Ni allai ACAS wneud sylw a oedd y teclyn Asesu Swyddi'n weddus at ei ddiben, ond nid yw ei ganlyniadau'n dangos unrhyw dystiolaeth o duedd rhyw. Dylai cynlluniau fod yn unigryw i anghenion y sefydliad, ond cyfyngwyd ar allu ACAS i wneud sylw ar gyfaddasrwydd y cynllun cyfredol i CCAUC gan eu diffyg gwybodaeth am y sefydliad a chymhlethdodau'r system werthuso swyddi a'u cymhwyso. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod rheoli adnoddau ariannol (cyllidebol) yn cael effaith sylweddol ar y canlyniad terfynol, gan roi graddiad uwch i swyddi gyda'r cyfrifoldeb hwnnw, a allai wrth gwrs fodloni gofynion gwerthusiad swyddi CCAUC.

% Distribution by Gender Within Grades



- i) Dynion yw 29.6% o'r gweithwyr
- ii) Mae Graddau A – E yn cynnwys 43.75% o'r gweithwyr gwrywaidd
- iii) Mae Graddau A – E yn cynnwys 13.2% o'r gweithwyr benywaidd. Datganiadau ffaith yw'r rhain yn hytrach nag awgrym o wahaniaethu.

## Casgliadau

Diben yr ymarfer hwn oedd adolygu'r system gwerthuso swyddi gyfredol a chynnal adolygiad cyflog cyfartal yn gyntaf i sefydlu a oes gwahaniaethu ar sail rhyw. Er mwyn bodloni ei ddyletswydd, mae Cod Ymarfer yr EOC yn dweud bod rhaid i Gyrrff Cyhoeddus allu dangos eu bod nhw wedi ystyried yr angen i weithredu ar wahaniaethu cyflog trwy gymharu cyflog dynion a benywod sy'n gwneud gwaith cyfartal i nodi unrhyw fylchau a gwaredu'r bylchau cyflog hyn na ellir eu hesbonio'n foddhaol ar seiliau ar wahân i ryw. Mae hynny wedi'i wneud erbyn hyn ac mae'r adolygiad wedi dangos nad oes tystiolaeth o wahaniaethu yn y system cyflog sy'n foesebol ym marn ACAS.

### **Y System Cyflogau**

Un pwynt sy'n werth ystyried yw'r system cyflogau mewn perthynas â'r rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Oed, sy'n awgrymu bod hyd at bum mlynedd yn gyfnod cyfiawnadwy i weithwyr gyrraedd y gyfradd uchaf ar gyfer y swydd. Mae'r rheoliadau'n awgrymu y gall cyfnodau hwy na hyn fod yn agored i'w herio. Am fod y cyfraddau cyflog presennol wedi'u seilio ar broses chwe cham (blynedd), byddai'n fuddiol newid y trefniadau hyn yn y dyfodol agos. Gellir rheoli'r costau trwy gynnal yr ymarfer fel rhan o'r adolygiad cyflog blynyddol arferol. Os yw hyn wedi'i benderfynu arno, gallai fod yn werth gofyn hefyd a oes angen pum mlynedd hyd yn oed i swyddi yn y graddau is gyrraedd y gyfradd uchaf.

### **Gwerthuso Swyddi**

Nid oedd y canlyniadau a grëwyd trwy gymhwyso'r teclyn Asesu Swyddi'n dangos arwydd o wahaniaethu. Fodd bynnag, os oes pryderon am ei wedduster at ei ddiben, awgrymodd ACAS gydadolygiad gan y rhai yn y sefydliad sy'n gyfarwydd â'i weithredu, y bydden nhw'n barod i'w hwyluso pe bai'n ddefnyddiol.

# Atodiad B

## Asesiad Effaith Cydraddoldeb (Sgrinio)

Cyngor Cyllido Addysg  
Uwch Cymru  
Higher Education Funding  
Council for Wales

hefcw

Dylai rheolwyr ac awduron polisi ddefnyddio'r ffurflen hon oddi mewn i'w maes cyfrifoldeb i gynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIAau) mewn perthynas ag Oed, Anabledd, Rhyw, Grŵp Hiliol neu Ethnig, Credo Crefyddol a Chyfeiriadedd Rhywiol. Dylid defnyddio'r EIA hefyd i ystyried goblygiadau polisi iaith Gymraeg.

Cymerir bod y gair 'polisi' yn cynnwys polisïau, strategaethau, cynlluniau, prosiectau, gweithdrefnau a meini prawf, rhai ffurfiol ac anffurfiol, yn fewnol ac yn allanol.

1. Enw'r polisi

2. Beth yw nod(au), amcan(ion) a/neu ddiben y polisi?

3. Pwy yw awdur y polisi?

4. Pwy fyddai'n elwa ar y polisi hwn? Pwy yw'r cymwynaswyr?

5. Enwau'r Tîm Asesu Effaith Sgrinio Cychwynnol:

1.	2.
3.	4.
5.	6.

Dyddiad yr Ymgwymerwyd â Sgrinio EIA: \_\_\_\_\_

6. Ydy'r polisi'n effeithio ar unrhyw un o'r grwpiau canlynol, neu eu rhoi o dan anfantais?  
(Am fwy o arweiniad ar asesu effaith, ymgynghorwch â'r Arweiniad Asesu Effaith Cydraddoldeb)

	Ydy	Nac ydy	Rhestrwch y problemau a nodwyd a'r <b>dystiolaeth</b> sy'n cefnogi'ch canfyddiadau
Oed			
Anabledd			
Rhyw			
Grŵp Hiliol			
Credo Crefyddol			
Cyfeiriadedd Rhywiol			
Iaith Gymraeg			

7. Oes modd rheoli'r anfantais hyn trwy newid y polisi? Nodwch 'ddim yn gymwys' os aseswyd nad oes anfantais gan unrhyw un o'r grwpiau cydraddoldeb uchod)

	Pa newidiadau sy'n gallu cael eu gwneud i'r polisi i negyddu'r materion a godwyd yng Nghwestiwn 6?
Oed	
Anabledd	
Rhyw	
Grŵp Hiliol	
Credo Crefyddol	
Cyfeiriadedd Rhywiol	
Iaith Gymraeg	

8. Beth sydd ddim yn gallu cael ei newid? Oes modd cyfiawnhau hyn? Os oes, sut?

*e.e. Gellir trin pobl anabl yn fwy ffafriol o dan DDA 2005. Os yw'n ymddangos bod polisi'n trin pobl anabl yn fwy ffafriol na grwpiau cydraddoldeb eraill, gallai'r anfantais fod yn gyfiawnadwy.*

9. Yn eich barn chi, ydy canlyniad y sgrinio hwn yn ddigon am EIA llawn?

Ydy – rhowch fanylion LLAWN	Nac ydy – rhowch fanylion LLAWN

10. Os yw, dyddiad yr EIA Llawn

Os nad yw, dyddiad y caiff y sgrinio ei adolygu

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Cwestiynau i'w trafod

Nid yw hon yn rhestr drwyadl o gwestiynau sampl ac efallai na fyddant i gyd yn gymwys i'ch polisi chi. Mae'n gwasanaethu dim ond i gynorthwyo timau wrth greu trafodaeth. Wrth ateb y cwestiynau hyn, cofiwch y bydd angen i chi roi **tystiolaeth** am eich casgliadau.

- Ydy'r polisi hwn yn hyrwyddo cyfle cyfartal? Os yw, sut? Os nad yw, oes modd newid rhywbeth fel ei fod?
- Beth sy'n cael ei wneud i sicrhau bod canlyniadau cyfartal i unigolion o grwpiau neu gymunedau gwahanol?
- Ydy'r polisi hwn yn atgyfnerthu neu'n herio ystrydebau?
- Beth yw'r canlyniadau i bobl o grwpiau gwahanol?
- Ydy'r polisi hwn yn trin gweithwyr amser llawn a gweithwyr rhan amser yn wahanol?
- Sut gall y polisi hwn annog pawb i gymryd rhan mewn cyhoeddus yn well?
- Sut mae hyn yn hyrwyddo cysylltiadau da rhwng y grwpiau cydraddoldeb?
- Oes gennych dystiolaeth (ystadegau, gwerthusiadau, canfyddiadau, arolygon, ymchwil) i gyfiawnhau'ch penderfyniadau? Os nad oes, allwch chi ddod o hyd iddi?
- Fydd unrhyw newidiadau rydych chi'n eu gwneud i'r polisi i fynd i'r afael â'r anfantais i un grŵp cydraddoldeb yn effeithio ar un arall yn andwyol?
- Ydy'r polisi hwn yn gwahanu unigolion rhag grwpiau cydraddoldeb?
- Beth yw nod y polisi a sut bydd y nodau'n cael eu cyflawni?
- Sut mae'r polisi hwn yn cyfrannu at gyrchnodau sefydliadol ehangach?
- Sut mae'r polisi hwn yn perthyn i bolisiâu, strategaethau eraill ayyb?
- Pa randdeiliaid polisi mewnol sydd wedi'u nodi (adrannau eraill, staff Cynllun Iaith Gymraeg ayyb)?
- Pa randdeiliaid polisi mewnol sydd wedi'u nodi (grwpiau cydraddoldeb, CRE, DRC, y sector gwirfoddol, cyrff llywodraethol ayyb)?
- Ydy'r polisi hwn yn trin dynion/benywod, anabl/abl, lleiafrifoedd ethnig, siaradwyr Saesneg/siaradwyr Cymraeg ayyb yn wahanol? Os yw, sut? Pam? Oes modd ei gyfiawnhau?
- Oes ganddo'r potensial i gyfrannu i hyrwyddo'r iaith Gymraeg? Oes modd gweithredu'n benodol neu wneud addasiadau i alluogi hyn?
- Ydy'r polisi hwn yn rhoi pobl nad ydynt yn rhugl yn Saesneg o dan anfantais?

# Atodiad C

## Asesiad Effaith Cydraddoldeb (Llawn)

Cyngor Cyllido Addysg  
Uwch Cymru  
Higher Education Funding  
Council for Wales

hefcw

Dylai rheolwyr ac awduron polisi ddefnyddio'r ffurflen hon oddi mewn i'w maes cyfrifoldeb i gynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIAau) mewn perthynas ag Oed, Anabledd, Rhyw, Grŵp Hiliol neu Ethnig, Credo Crefyddol a Chyfeiriadedd Rhywiol. Dylid defnyddio'r EIA hefyd i ystyried goblygiadau polisi iaith Gymraeg.

Cymerir bod y gair 'polisi' yn cynnwys polisïau, strategaethau, cynlluniau, prosiectau, gweithdrefnau a meini prawf, rhai ffurfiol ac anffurfiol, yn fewnol ac yn allanol.

1. Enw'r polisi

2. Pwy yw awdur y polisi?

4. Dyddiad y sgrinio cychwynnol (i'w atodi)?

5. Enwau'r Tîm Asesu Effaith Sgrinio Llawn:

1.	2.
3.	4.
5.	6.

Dyddiad yr ymgwymerwyd â'r cyfarfod EIA llawn cyntaf: \_\_\_\_\_

6. Pa faterion a nodwyd yn y sgrinio cychwynnol?

Dilëwch yn unol	Rhestrwch y problemau a nodwyd a'r <b>dystiolaeth</b> sy'n cefnogi'r canfyddiadau hynny
Oed	
Anabledd	
Rhyw	
Grŵp Hiliol	
Credo Crefyddol	
Cyfeiriadedd Rhywiol	
Iaith Gymraeg	

7. Pa dystiolaeth ychwanegol, os yw'n gymwys, sydd ei hangen arnoch?

Dilëwch yn unol	Tystiolaeth sydd ei hangen	Ble allwch chi ddod o hyd iddi? <i>e.e. AYAU, EHRC ayyb.</i>
Oed		
Anabledd		
Rhyw		
Grŵp Hiliol		
Credo Crefyddol		
Cyfeiriadedd Rhywiol		
Iaith Gymraeg		

8. Pa gwestiynau dylid eu gofyn yn ystod ymgynghoriad cyhoeddus?

Dilëwch yn unol	Cwestiynau
Oed	
Anabledd	
Rhyw	
Grŵp Hiliol	
Credo Crefyddol	
Cyfeiriadedd Rhywiol	
Iaith Gymraeg	

9. Pa grwpiau/sefydliadau dylid ymgynghori â nhw/eu cynnwys yn ystod proses lawn yr EIA?

Dilêwch yn unol	Enwau grwpiau/sefydliadau (ymgyngorwch â'r Cydlynnydd Anabledd ac Amrywiaeth am gymorth)
Oed	
Anabledd	
Rhyw	
Grŵp Hiliol	
Credo Crefyddol	
Cyfeiriadedd Rhywiol	
Iaith Gymraeg	

10. Manylion Ymgynghori

Dyddiad y rhoddwyd yr EIA allan am ymgynghoriad cyhoeddus:

Dyddiad y caewyd yr ymgynghoriad:

Dyddiad yr ymgymerir â'r cyfarfod EIA nesaf: \_\_\_\_\_  
(I drafod yr atebion ymgynghori)

11. Pa ganfyddiadau a nodwyd yn ystod yr ymgynghoriad?

Dilêwch yn unol	
Oed	
Anabledd	
Rhyw	
Grŵp Hiliol	
Credo Crefyddol	
Cyfeiriadedd Rhywiol	
Iaith Gymraeg	

12. Oes modd rheoli'r anfanteision hyn trwy newid y polisi?

Dilëwch yn unol	Pa newidiadau sy'n gallu cael eu gwneud i'r polisi i negyddu'r materion a godwyd yng Nghwestiwn 11?
Oed	
Anabledd	
Rhyw	
Grŵp Hiliol	
Credo Crefyddol	
Cyfeiriadedd Rhywiol	
Iaith Gymraeg	

13. Beth na ellid ei newid? Oes modd cyfiawnhau hyn? Os oes, sut?

*e.e. Gellir trin pobl anabl yn fwy ffafriol o dan DDA 2005. Os yw'n ymddangos bod polisi'n trin pobl anabl yn fwy ffafriol na grwpiau cydraddoldeb eraill, gallai'r anfantais fod yn gyfiawnadwy.*

14. Dyddiad y cyflwynir canlyniadau'r EIA i Gydlynnydd yr EIA

15. Dyddiad y cyhoeddir canfyddiadau'r EIA

16. Dyddiad adolygiad nesaf yr EIA

## Atodiad D – Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb

Mae ein cynllun gweithredu'n pennu'r blaenoriaethau rydym wedi'u nodi ac mae'n cael ei ddiweddarau bob blwyddyn. Mae pob targed wedi'i ganolbwyntio ar y canlyniad, wedi'i gyfyngu ar amser ac yn nodi'r deiliad swydd allweddol sy'n gyfrifol am symbylu'r gweithredu hwnnw. Mae'r cynllun yn cael ei fonitro a'i adrodd arno drwy ein Hadroddiad Blynyddol, sydd fel arfer yn cael ei lunio ym mis Ionawr.

Am fod ein cynllun gweithredu'n cael ei ddiweddarau bob blwyddyn, mae'r ddogfen yn cael ei pharatoi ar wahân i'r cynllun cydraddoldeb hwn. Gellir dod o hyd i'r cynllun gweithredu llawn a'i lawrlwytho, gan gynnwys diweddariadau rheolaidd ar bwyntiau gweithredu trwy'r flwyddyn, o'n gwefan yn [http://194.81.48.132/About\\_Us/equal\\_opportunities.htm](http://194.81.48.132/About_Us/equal_opportunities.htm). Mae copïau o'r cynllun gweithredu mewn fformatiau hygyrch, gan gynnwys CD, Braille a phrint, ar gael ar gais.

## **Atodiad E – Perthnasedd Swyddogaethau a Pholisïau**

Bob blwyddyn byddwn yn asesu ein swyddogaethau, ein polisïau a'n gweithdrefnau o ran eu perthnasedd i'r holl ddyletswyddau cydraddoldeb, a defnyddio'r wybodaeth hon i hysbysu ein hamserlennu Asesiad Effaith Cydraddoldeb. Mae'r holl bolisïau a gweithdrefnau newydd, yn ogystal â'r rhai sy'n cael eu hadolygu a'u diwygio yn rheolaidd, hefyd yn cael eu hasesu.

Ceir manylion llawn am ein hasesiadau effaith cydraddoldeb cyflawn a rheolaidd ar draws ein holl feysydd gwaith, yn fewnol ac yn allanol, ar ein gwefan yn [http://194.81.48.132/About\\_Us/equal\\_opportunities.htm](http://194.81.48.132/About_Us/equal_opportunities.htm).