

Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC

2012-13 i 2015-16

Mae'r ddogfen hon ar gael ar-lein, mewn Braille, print mawr, cryno ddisg electronig, a DAISY (sain digidol). Os bydd angen i chi neu rywun arall gael y ddogfen hon mewn fformat amgen, cysylltwch â ni ar (029) 2068 2225 (llais) 18002 029 2068 2225 (testun) neu anfonwch neges e-bost at equality@hefcw.ac.uk



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Cynnwys

Rhagair	3
Amdanom ni	4
Cyd-destun cyfreithiol	5
Proffil amrywiaeth CCAUC	6
Sail tystiolaeth a gwybodaeth berthnasol	7
Ymgysylltu	9
Amcanion cydraddoldeb a chynllun gweithredu	11
Gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau.....	13
Hyrwyddo'r ddyletswydd gyffredinol	14
Asesu effaith	16
Monitro Cynnydd	17
Cwynion	17
Cysylltwch â ni	17
Atodiadau.....	18

Rhagair

Dyma Gynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2012 ac Ebrill 2016. Mae'n nodi ein cynlluniau ar gyfer cyflawni cyfrifoldebau statudol CCAUC mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Fel y corff sy'n cyllido addysg uwch mewn prifysgolion a cholegau yng Nghymru, rydym yn cydnabod y buddion a ddaw yn sgil gwella amrywiaeth yn y system addysg, ac ym maes addysg uwch yn benodol. Mae'r rhain yn fuddion ar gyfer y sefydliadau addysg eu hunain ac economi a chymdeithas ehangach Cymru a thu hwnt.

Yn draddodiadol mae sefydliadau addysg uwch wedi denu amrywiaeth eang o ymgeiswyr. Rydym yn gweithio'n yn agos gyda'r sefydliadau i sicrhau eu bod yn gweithio i sicrhau cyfle cyfartal i'w myfyrwyr a'u staff. Mae hyn yn golygu bod angen gweithredu dros ystod eang o feysydd a dulliau cydgysylltu effeithiol. Byddwn yn monitro gweithredoedd sefydliadol a pherfformiad y sector, a lle y bo'n berthnasol, byddwn yn rhoi cymorth i alluogi gwelliannau ym mherfformiad y sector o ran cydraddoldeb.

Yn ogystal, rydym yn cydnabod y gwaith y mae angen ei wneud fel cyflogwr i wella amrywiaeth a dileu gwahaniaethu, ac mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi'r ffordd y byddwn yn mynd â'r gwaith hwn yn ei flaen.

Rydym wedi cynnwys amrywiaeth o randdeiliaid drwy gydol y gwaith o ddatblygu ein cynllun ac rydym yn deall bod rhaid i ni barhau i ymgysylltu â phobl. Rydym yn ystyried y cynllun hwn fel dogfen esblygol ac rydym yn croesawu sylwadau ac adborth a fydd yn ein helpu i adolygu'r cynllun a datblygu ein cynllun gweithredu yn y dyfodol.



Yr Athro Phil Gummert
Prif Weithredwr

Amdanom ni

Mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) yn Gorff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, a sefydlwyd ym mis Mai 1992 o dan Ddeddf Addysg Bellach ac Uwch 1992. Daethom yn gyfrifol am gyllido addysg uwch yng Nghymru ar 1 Ebrill 1993. Rydym yn gweinyddu'r cronfeydd sydd ar gael gan Lywodraeth Cymru i gynnal addysg, ymchwil a gweithgareddau cysylltiedig mewn deg sefydliad addysg uwch yn y Brifysgol Agored yng Nghymru. Rydym hefyd yn cyllido cyrsiau addysg uwch penodedig mewn colegau addysg bellach.

O dan Ddeddf Addysg 1994, mae CCAUC hefyd yn gyfrifol am gyllido hyfforddiant cychwynnol athrawon i athrawon ysgol ac am achredu darparwyr hyfforddiant cychwynnol athrawon. Yn ogystal â'n cyfrifoldebau cyllido, rydym yn rhoi cyngor i Lywodraeth Cymru ar anghenion, dyheadau a phryderon cyllido'r sector addysg uwch yng Nghymru.

Ein Gweledigaeth

Rydym yn dymuno datblygu a chynnal addysg uwch o safon ryngwladol yng Nghymru, er lles unigolion, cymdeithas ac economi Cymru a thu hwnt.

Ein Cenhadaeth

Defnyddiwn adnoddau a dderbyniwn gan Lywodraeth Cymru ac eraill mewn ffordd strategol i:

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

Er mwyn:

- Cynyddu cyfiawnder cymdeithasol;
- Cefnogi economi fywiog

Cyd-destun cyfreithiol

Dyletswyddau Cyffredinol (ar draws y DU)

Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 ddyletswydd cydraddoldeb newydd ar y sector cyhoeddus. Wrth arfer ei swyddogaethau, rhaid i awdurdod cyhoeddus a restrwyd yn Atodlen 19 o'r Ddeddf roi sylw dyledus i'r angen i:

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

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn harmoneiddio ac yn cryfhau cyfraith gwahaniaethu a chydraddoldeb y DU sy'n cwmpasu nodweddion gwarchoddedig cyfredol a newydd (yn hytrach na'r hen derm cydraddoldeb ac amrywiaeth, 'llynynnau'):

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)

Roedd y gwaith o ddatblygu dyletswyddau cydraddoldeb penodol yng Nghymru - manylion y ddeddfwriaeth a ddatganolwyd i lywodraethau lleol - wedi'u harwain gan bedair egwyddor: **defnyddio tystiolaeth, ymgynghori a chyfranogi, tryloywder** ac **arweinyddiaeth**.

Ffocws y dyletswyddau penodol - a ddaeth i rym yng Nghymru ym mis Ebrill 2011 - yw cyflenwi canlyniadau cadarnhaol drwy amcanion cydraddoldeb sy'n seiliedig ar dystiolaeth, a ddatblygwyd drwy ymgysylltu â'r bobl yr effeithiwyd arnynt gan yr amcanion ac ar ôl i'r wybodaeth berthnasol gael ei chasglu a'i dadansoddi.

Er mwyn bodloni'r dyletswyddau penodol, mae angen i sefydliadau sector cyhoeddus Cymru –

yn cynnwys CCAUC a SAUau o fewn y sector yng Nghymru - ¹:

- greu sail tystiolaeth sy'n berthnasol i'w swyddogaethau
- ymgysylltu â staff, myfyrwyr a phobl eraill
- asesu effaith polisiau ac arferion
- datblygu amcanion gwahaniaethau rhwng cyflogau
- datblygu amcanion cydraddoldeb
- adrodd ar gydymffurfiaeth â'r ddyletswydd
- ymgorffori cydraddoldeb i bob swyddogaeth.

Er mwyn dangos sut maent yn cyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol, mae'n ofynnol i awdurdodau yng Nghymru ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chynllun gweithredu ategol, a'u cyhoeddi erbyn 02 Ebrill 2012 fan bellaf.

Mae dyletswyddau penodol tebyg - ond gwahanol - bellach wedi cael eu cyflwyno yn Lloegr a'r Alban.

Proffil amrywiaeth CCAUC

Mae gan CCAUC gyfrifoldeb statudol i fonitro data staff ac ymgeiswyr, a chyhoeddi canlyniadau'r gwaith monitro hwnnw. Mae ein hadroddiadau diweddaraf ar fonitro cydraddoldeb staff ac ymgeiswyr, sy'n cwmpasu'r cyfnod 2005 i 2011, wedi'u hatodi yn **Atodiadau A(i) a A(ii)**.

Ar hyn o bryd mae CCAUC yn casglu data gan staff ac ymgeiswyr ar y canlynol:

- Rhyw
- Oedran
- Crefydd a Chred
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Ethnigrwydd
- Anabledd

Y wybodaeth berthnasol a ddefnyddir ar hyn o bryd i feincnodi proffil amrywiaeth CCAUC yw data cyfrifiad 2001. Pan fydd data cyfrifiad 2011 yn cael ei gyhoeddi ym mis Gorffennaf 2012, byddwn yn diweddarau ein hystadegau meincnodi.

O ystyried maint bach y sefydliad, mae'r rhan fwyaf o'r data a gasglwn yn dod o dan ofynion y Ddeddf Diogelu Data ac ni allwn ei gyhoeddi heb hysbysu unigolion. Lle mae'r niferoedd yn ddigon mawr (e.e. monitro data rhyw, ymgeiswyr), byddwn yn cyhoeddi'r data.

¹ www.legislation.gov.uk/wsi/2011/1064/pdfs/wsi_20111064_mi.pdf

Ar gyfer yr holl feysydd eraill, rydym yn gweithio'n agos gyda'n Swyddog Diogelu Data i fonitro amrywiaeth o ddata, gan ystyried y rhestri a gyhoeddwyd eisoes yn y cynlluniau amrywiol. Hefyd, o ystyried y niferoedd bach, rydym yn ystyried tueddiadau ar draws blynyddoedd er mwyn gweld a oes unrhyw batrymau'n dod i'r amlwg.

Bydd unrhyw gamau gweithredu y cytunwyd arnynt yn sgil monitro'r data yn cael eu hystyried gan ein Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, ac yn cael ei gynnwys yn ein cynlluniau gweithredu fel bo'r angen.

Sail tystiolaeth a gwybodaeth berthnasol

CCAUC a'r sector

Mae gan CCAUC nifer o setiau data unigol a gesglir gan y sefydliadau allanol canlynol:

- Cofnod myfyrwyr HESA - data unigol ar gyfer pob myfyriwr sy'n astudio mewn SAUau yn y DU.
- Cofnod staff HESA - data unigol ar gyfer pob aelod o staff a gyflogir mewn SAUau yn y DU.

Cesglir data HESA gan yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) www.hesa.ac.uk.)

- Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru - data unigol ar gyfer pob myfyriwr sy'n astudio AU yng ngholegau AB Cymru

Caiff data Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru ei gasglu gan Lywodraeth Cymru wales.gov.uk/topics/educationandskills/learningproviders/datacollection/llwr09/?jsessionid=8TtvPpbfXTFXnpGLnpPYk1QZQpLGfWVDNF9nwd dhVLYzJHQGK1pz!-351825548?lang=en

Caiff y setiau data hyn eu diweddarau'n flynyddol.

Ar gyfer y colegau AB hynny sy'n cael eu cyllido'n uniongyrchol gan CCAUC ar gyfer cyrsiau AU rhagnodedig, rydym yn casglu data cyfanredol am nifer y myfyrwyr sy'n derbyn lwfans i fyfyrwyr anabl am nad yw'r wybodaeth hon ar gael ar Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru.

Data a gyhoeddir gan CCAUC

Mae CCAUC yn cyhoeddi dadansoddiad o staff a myfyrwyr yn SAUau Cymru yn flynyddol yn ôl y nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Rhyw
- Ethnigrwydd

([www.hefcw.ac.uk/about he in wales/statistics/equality_diversity_statistics.aspx](http://www.hefcw.ac.uk/about_he_in_wales/statistics/equality_diversity_statistics.aspx))

Newidiadau / camau gweithredu'r dyfodol i fynd i'r afael â data am nodweddion gwarchoddedig

Bydd CCAUC yn dadansoddi'r holl ddata sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig wrth iddo ddod i law ar gofnodion staff a myfyrwyr HESA, a lle bynnag y bo'n bosibl byddwn yn cyhoeddi'r dadansoddiad hwn pan fydd gofynion ansawdd data a gofynion diogelu data yn ein caniatáu i ni wneud hynny.

Y prif ddata a ddefnyddir gan CCAUC yw cofnodion myfyrwyr a staff HESA. Mae HESA yn adolygu cynnwys a strwythur y cofnodion hyn yn rheolaidd, gan ddilyn amserlen y cytunwyd arni gyda'i chwsmeriaid statudol, y mae CCAUC yn un ohonynt. Ymgynghorir ar y cynnwys neu'r strwythur arfaethedig bob tro y caiff y cofnodion eu newid yn sylweddol. Cwblhawyd adolygiadau o gofnodion staff a myfyrwyr HESA yn ddiweddar ac o ganlyniad i'r adolygiadau hyn mae nifer o nodweddion gwarchoddedig pellach wedi cael eu hychwanegu i bob cofnod nad oeddent wedi cael eu cynnwys yn flaenorol. Er bod gan SAUau ofyniad cyfreithiol i gasglu'r data hwn, mae ei ddarparu i HESA yn 2012/13 yn ddewisol. Bydd HESA yn ystyried pa mor ddichonadwy yw cynnwys unrhyw nodweddion gwarchoddedig pellach yn y ddau gofnod.

Mae data ar gyfer darparwyr dysgu seiliedig ar waith a darparwyr dysgu cymunedol hefyd yn cael ei gasglu ar Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru yn ogystal â data ar gyfer colegau AB. Nid yw Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi'r un gofynion ar ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith a darparwyr dysgu cymunedol â cholegau AB ac nid oes bwriad ar hyn o bryd i gasglu unrhyw nodweddion gwarchoddedig yn ôl oedran, anabledd, ethnigrwydd a rhyw ar Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru.

Ffynonellau eraill o ddata

Mae'r Uned Herio Cydraddoldeb yn llunio adroddiad ystadegol blynyddol am staff a myfyrwyr yn AU yn y DU.

(www.ecu.ac.uk/publications/equality-in-he-stats-10/?searchterm=statistics)

Mae UCAS yn darparu data niferoedd ymgeiswyr, ceisiadau ac ymgeiswyr llwyddiannus ar gyfer cyrsiau gradd amser-llawn yn SAUau y DU. Darperir y data hwn ar ffurf gyfanredol ar eu gwefan mewn datganiadau i'r wasg, tablau ystadegol, data i'w lwytho i lawr ac offeryn ystadegol.

(www.ucas.ac.uk/about_us/media_enquiries/media_releases/
www.ucas.ac.uk/about_us/stat_services/stats_online/)

Cynlluniau Ffioedd y sefydliadau addysg uwch
(www.hefcw.ac.uk/about_he_in_wales/studying_in_he/ft_undergraduate_fees_2012.aspx)

a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
(http://www.hefcw.ac.uk/working_with_he_providers/equality_and_diversity/equality_diversity.aspx)

Pan fydd angen gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig y boblogaeth yn gyffredinol, bydd data fel arfer yn cael ei gasglu gan setiau data fel:

- Arolwg blynyddol o'r boblogaeth
- Amcangyfrifiadau o'r boblogaeth yng nghanol y flwyddyn
- Cyfrifiad

Mae'r rhain ar gael gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol

(www.ons.gov.uk/ons/index.html)

neu gyfarwyddiaeth ystadegol Llywodraeth Cymru

(wales.gov.uk/topics/statistics/?lang=en).

Gellir cael y wybodaeth hon drwy offeryn NOMIS a ddarperir gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol

(www.nomisweb.co.uk/)

Mae CCAUC yn sicrhau ei fod yn ymwybodol o'r datblygiadau ym maes Ystadegau Cenedlaethol sy'n ymwneud â chydraddoldeb drwy danysgrifio i restrï postio a chylchlythyrau a ddarperir gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol a Llywodraeth Cymru a nifer o restrï JISCMail hefyd.

Mae gwybodaeth bellach am ein sail tystiolaeth yn **Atodiad B**.

Gwybodaeth am gyflogaeth CCAUC

Mae ein hadroddiadau diweddaraf ar fonitro cydraddoldeb staff ac ymgeiswyr, sy'n cwmpasu'r cyfnod 2005 i 2011, wedi'u hatodi yn **Atodiad A**.

Ymgysylltu ac ymgynghori

Wrth lunio, ail-lunio neu adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae'r rheoliadau yng Nghymru yn ei gwneud yn ofynnol i ni gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu (rheoliad 5). Mae hyn yn golygu cynnwys pobl sy'n cynrychioli buddion pobl sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion

gwarchodedig ac sydd â diddordeb yn y ffordd y mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau, neu gynnwys neu ymgynghori â phobl eraill o'r fath fel y bo'n briodol ym marn yr awdurdod.

Rydym yn cydnabod bod cynnwys ac ymgysylltu â rhanddeiliaid priodol yn hanfodol i lwyddiant ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd ymgysylltu yn weithgaredd parhaus wrth i ni barhau i ddatblygu ein Cynllun ac arwain a llywio'r sector.

Am nad ydym yn darparu gwasanaeth uniongyrchol i'r cyhoedd, bu'n rhaid i ni fynd ati i chwilio am gyfranwyr i'n helpu i lywio a datblygu'r amcanion a nodwyd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Yn ogystal â'n Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a fu'n llywio'r Cynllun a'r camau gweithredu yn wreiddiol, gwnaethom hefyd ofyn am farn ystod o sefydliadau cenedlaethol a lleol sy'n gweithio er lles ac sy'n cynnwys pobl â nodweddion gwarchodedig a Grŵp Cyswllt Cymru yr Uned Herio Cydraddoldeb (sy'n cynnwys Rheolwyr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth SAU).

Gwnaethom hefyd ymweld â SAUau ledled Cymru, gan gymryd rhan mewn grwpiau llywio cydraddoldeb sefydliadol, er mwyn sicrhau bod barn y myfyrwyr a'r staff o fewn y sector yn bwydo i waith CCAUC o lunio cynllun a phennu amcanion. Mae canlyniadau ein hymarfer ymgysylltu cychwynol i'w gweld yn **Atodiad C**.

Er mwyn bod yn ystyrlon o randdeiliaid a oedd â diddordeb ond sy'n ofni rhagfarn ac felly nad oeddent am ddatgelu eu nodweddion gwarchodedig, rydym wedi annog unrhyw unigolion â diddordeb i gysylltu'n uniongyrchol ac yn hyderus gyda'n staff cydraddoldeb, neu gyfrannu'n ddiennw, ac rydym yn parhau i wneud hynny.

Er mwyn sicrhau bod ein gwaith yn parhau i ystyried effaith/effeithiau ar unigolion sydd â nodweddion gwarchodedig, byddwn yn parhau i ymgysylltu â'n staff, grwpiau allanol a sefydliadau, yn cynnwys sefydliadau addysg uwch, sefydliadau cydraddoldeb, elusennau a chomisiynau, asiantaethau eirioli a staff a myfyrwyr unigol. Rydym hefyd yn rhoi'r holl ymarferion ymgysylltu ac ymgynghori ar wefannau CCAUC, ar y rhyngwyd a'r fewnrwyd, er mwyn rhoi'r cyfle i randdeiliaid â diddordeb na chysylltwyd â hwy'n uniongyrchol gymryd rhan ac ymateb.

Mae CCAUC yn cynnal Arolwg o Agweddau Staff bob dwy flynedd, a'r nod yw casglu barn staff ar CCAUC fel sefydliad er mwyn iddo ystyried sut i ddatblygu a gwella ymhellach, a nodi'r hyn y mae'n ei wneud yn dda. Mae'r arolwg yn gwbl ddiennw a chyfrinachol a chaiff ei weinyddu ar-lein ac yn fewnol. Caiff y canlyniadau eu dadansoddi a'u cyflwyno i'r Bwrdd Rheoli a'r Cyngor Gwaith, a'u cyhoeddi i bob aelod o staff.

Am ein bod yn rhagweld y bydd y Cynllun hwn yn datblygu gydag amser, rydym yn croesawu adborth a chyfraniadau yn barhaus gan unrhyw un sydd â diddordeb ym mhob agwedd ar gydraddoldeb.

Amcanion cydraddoldeb a chynllun gweithredu

Mae ein hamcanion yn fwriadol eang ac yn rhai i ymgyrraedd atynt, a rhagwelir y byddant yn cwmpasu pedair blynedd. Bydd pob amcan yn cael ei ddatgymalu'n dargedau CAMPUS drwy ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb manwl, lle y byddwn yn amlinellu'r ffordd rydym yn bwriadu bodloni pob amcan, yn cynnwys unrhyw oblygiadau o ran adnoddau.

Wrth ddatblygu ein hamcanion rydym wedi rhoi sylw dyledus i'n sail tystiolaeth ac wedi cael gwybodaeth yn sgil gweithgareddau ymgysylltu ac ymgynghori.

Mae deddfwriaeth hanesyddol yn golygu nad yw ein cynnydd cyfredol gyda phob nodwedd warchoddedig yn gyfartal, ac mewn rhai achosion mae angen i ni gymryd camau cychwynnol i wella'n sail tystiolaeth a chynyddu ein gwybodaeth er mwyn i ni ddatblygu unrhyw waith penodol a nodwyd yn y dyfodol.

Amcan 1: Asesu effaith dileu oedran ymddeol rhagosodedig, yn fewnol ac o fewn y sector

Sail resymegol: Nid oes gennym unrhyw dystiolaeth ar hyn o bryd ynghylch y ffordd y mae dileu'r Oedran Ymddeol Rhagosodedig wedi cael effaith ar staff y sector AU yng Nghymru, na CCAUC fel sefydliad. Bydd y gwaith hwn yn ceisio asesu a yw dileu'r oedran ymddeol rhagosodedig yn cael unrhyw effaith sylweddol ar symudiadau staff, yn cynnwys dyrchafiadau, cadw a/neu gyfleoedd hyfforddiant.

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 4 (2015-16)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: oedran.

Amcan 2: Archwilio'r camau gweithredu y mae'r sector yn eu cymryd i ddeall achosion o aflonyddu sy'n gysylltiedig ag anabledd yn well, a mynd i'r afael â hwy, mewn perthynas â staff a myfyrwyr y sector

Sail resymegol: Mae ymchwil a wnaed gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol² yn haf 2011, ac Undeb Cenedlaethol Myfyrwyr Cymru³ ym mis Rhagfyr 2011, yn dangos bod aflonyddu sy'n benodol i anabledd yn drosedd casineb nad yw'n cael ei hadrodd yn ddigonol wrth yr heddlu. Beth yw'r materion i staff a myfyrwyr anabl yng Nghymru? Pa gamau mae SAUau yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r rhain? (Mae'r amcanion hyn yn ategu un o amcanion drafft Llywodraeth Cymru ar anabledd.)

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 1 (2012-13)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: anabledd.

Amcan 3: Asesu pa waith (yn cynnwys polisiau ffurfiol, arferion a mentrau ynghylch datgelu) yr ymgymerir ag ef gan y sector mewn perthynas ag ailbennu rhywedd

² <http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/inquiries-and-assessments/inquiry-into-disability-related-harassment/>

³ <http://www.nusconnect.org.uk/news/article/disabled/3221/>

Sail resymegol: Prin yw'r data gwaelodlin sydd gennym ynghylch ailbennu rhywedd ar gyfer y sector yng Nghymru. Beth mae SAUau yn ei wneud i gefnogi staff a myfyrwyr sydd wedi/wrthi'n ailbennu rhywedd? Beth arall y gellir ei wneud yn ychwanegol? Sut y gallwn rannu arfer orau yn effeithiol? Bwriedir i'r gwaith hwn sefydlu gwybodaeth waelodlin er mwyn i'r sector adeiladu arni.

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 4 (2015-16)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: ailbennu rhywedd.

Amcan 4: Casglu a dadansoddi data staff CCAUC am statws priodasol / partneriaeth sifil

Sail resymegol: A yw statws priodasol / partneriaeth sifil yn effeithio ar lwyddiant/dyrchafiad/cyflogau yn CCAUC? Os na, sut y gallwn ddangos hyn? Os felly, pa gamau y gellir eu cymryd i newid hyn? Bydd y gwaith hwn yn ffurfio rhan o ddadansoddiad data cydraddoldeb ehangach.

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 1 (2012-13)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: statws priodasol/partneriaeth sifil.

Amcan 5: beichiogrwydd/mamolaeth

Archwilio'r goblygiadau addysgol i fyfyrwyr beichiog mewn AU yng Nghymru

Sail resymegol: Ar hyn o bryd prin yw'r data gwaelodol meintiol neu ansoddol mewn perthynas â chyfraddau llwyddo/cwblhau myfyrwyr beichiog. Pa addasiadau/cymorth y mae SAUau yn eu rhoi ar waith ar hyn o bryd? Sut y gallwn rannu arfer orau yn effeithiol? Beth arall y gellir ei wneud yn ychwanegol? Bwriedir i'r gwaith hwn sefydlu meincnod er mwyn i'r sector adeiladu arno

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 2 (2013-14).

Nodwedd warchoddedig bethnasol: beichiogrwydd a mamolaeth

Amcan 6: Gweithio gyda SAUau a Llywodraeth Cymru i wella amrywiaeth cyrff llywodraethu yng Nghymru ac o fewn CCAUC

Sail resymegol: Mae niferoedd anghymesur o isel o lywodraethwyr o grwpiau duon a lleiafrifoedd ethnig, er enghraifft, mewn AU yng Nghymru ac o fewn CCAUC. Sut y gellir mynd i'r afael â hyn a'i wella? Pa wersi y gallwn eu dysgu o sectorau a sefydliadau eraill? (Mae'r amcan hwn yn ategu un o'r amcanion llywodraethu a bennwyd gan Lywodraeth Cymru.)

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 3 (2014-15)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: hil/ethnigrwydd; oedran; rhywedd; anabled

Amcan 7: Asesu'r ffordd y mae'r sector yn hyrwyddo cydberthnasau da rhwng credoau a chrefyddau gwahanol, yn cynnwys dim cred

Sail resymegol: Mae ein sail tystiolaeth cyfredol mewn perthynas â chrefydd a chred yn anghyflawn. Sut mae'r sector yn gweithio i wella'i waith o ddatblygu ei bolisi a chasglu data? Beth sy'n cael ei wneud i feithrin cysylltiadau da? Pa mor effeithiol yw'r polisiau Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio sydd ar waith?

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 1 (2012-13)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: crefydd a/neu gred.

Amcan 8: Archwilio'r rhwystrau i ddynion gwyn, ifanc o gefndiroedd economaidd gymdeithasol is mewn AU yng Nghymru, ac archwilio ffyrdd posibl o wella'r dulliau o'u recriwtio

Sail resymegol: Nod yr amcan hwn yw adeiladu ar dystiolaeth gyfredol sy'n dangos mai'r grŵp sy'n cael ei dangynrychioli fwyaf mewn AU yng Nghymru yw dynion gwyn, ifanc, o gefndiroedd economaidd gymdeithasol is. Beth mae'r sector yn ei wneud i wella hyn ac ehangu mynediad? Mae'r amcan hwn hefyd yn ategu un o'r amcanion a bennwyd gan Lywodraeth Cymru ynghylch pobl ifanc NEET (pobl nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant).

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 3 (2014-15)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: rhyw.

Amcan 9: Asesu'r ffordd y mae'r sector yn casglu data, gan geisio datblygu a gwella'r gyfradd ddatgelu; a darparu cefnogaeth i fyfyrwyr LGB mewn AU yng Nghymru

Sail resymegol: Y gyfradd o ran datgelu cyfeiriadedd rhywiol i staff a myfyrwyr yn isel ac yn amrywio o un sefydliad i'r llall. Beth mae SAUau yn ei wneud i wella'r gyfradd ddatgelu yng ngoleuni'r newidiadau newydd yn y ddeddfwriaeth? Pa waith sy'n cael ei wneud i feithrin diwylliannau cynhwysol a derbyngar, sy'n annog unigolion i ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol.

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 3 (2014-15)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: cyfeiriadedd rhywiol.

Mae cynllun gweithredu cysylltiedig CCAUC yn cael ei gyhoeddi ar wahân i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae'r Cynllun cyfan - ac adroddiadau ar ei gynnydd dilynol - ar gael ar ein gwefan yn:

http://www.hefcw.ac.uk/working_with_he_providers/equality_and_diversity/str_at_eq_plan.aspx.

Gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau

Yn ogystal â'n hamcanion cydraddoldeb mewn perthynas â phob un o'r naw nodwedd warchoddedig, mae hefyd yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r angen i gael amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi unrhyw wahaniaeth o ran cyflog

Yn ogystal â chasglu data cyflogaion mewn perthynas â gwahaniaethau rhwng cyflogau - ac unrhyw achosion dilynol - rydym hefyd wedi pennu'r amcanion canlynol:

Amcan 10: Ymgymryd ag Archwiliad Cyflog cynhwysfawr

Sail resymegol: Mae'n ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r hyn sy'n achosi unrhyw wahaniaeth rhwng cyflogau rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phobl nad ydynt yn ei rhannu. Cynhaliodd CCAUC arolwg cyflogau cyfartal llawn yn 2007. Mae hwn yn gyfle amserol i ailystyried trefniadau cyflogau cyfredol CCAUC ac ystyried unrhyw wahaniaethau o ran cyflog.

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 2 (2013-14)

Nodwedd warchoddedig bethnasol: gwahaniaeth cyflog.

Amcan 11: Dadansoddi a chyhoeddi data CCAUC (yn amodol ar ystyried materion o ran meintiau sampl bach) mewn perthynas â phenodiadau, dyrchafiad, secondiad a hyfforddiant, wedi'i wahanu yn ôl rhyw

Sail resymegol: Mae'r dadansoddiad data hwn yn ofynnol yn ôl y dyletswyddau penodol. A oes unrhyw beth arall y gallwn ei wneud i leihau/dileu unrhyw wahaniaeth rhwng y rhywiau yn y categorïau hyn? Sut rydym yn cymharu â sefydliadau tebyg eraill - a sut gallwn ddysgu oddi wrthynt?

Amserlen: Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 2 (2013-14)
Nodwedd warchoddedig bethnasol: gwahaniaeth cyflog.

Hyrwyddo'r ddyletswydd gyffredinol

Mae'r adran hon yn nodi'r ffyrdd y mae CCAUC yn gweithio i hyrwyddo dyletswyddau cyffredinol y ddeddfwriaeth, yn cynnwys dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth; hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu; a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Hyfforddiant

Rydym yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i ddechreuwr newydd, hyfforddiant gloywi rheolaidd i bob aelod o staff ac rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i bob aelod o staff ar asesu effaith ar gydraddoldeb yn effeithiol a'u rolau a'u cyfrifoldebau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Darperir hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i'n haelodau Cyngor hefyd.

Rheoli perfformiad

Mae CCAUC yn rhoi pwys ar ganlyniadau ein gwaith a'r sgiliau a'r prosesau a ddefnyddir i gynhyrchu'r canlyniadau. I'n helpu i fonitro'r agweddau hyn ar ein gwaith, mae gennym set o werthoedd sefydliadol. Mae'r gwerthoedd hyn yn tanategu'r cymwyseddau sy'n ein galluogi i gyflawni canlyniadau rhagorol ac maent yn cynnwys gweithredu gydag unplygrwydd, natur broffesiynol, blaengar, gweithio mewn partneriaeth a gwerthfawrogi a chefnogi ein gilydd.

Mae tegwch yn hanfodol i reoli perfformiad. Disgwylir i adolygwyr a swyddogion cydlofnodi ymochel rhag unrhyw ffurf o wahaniaethu wrth asesu perfformiad deiliad swydd a sicrhau bod deiliaid y swydd yn cael cyfle cyfartal er mwyn datblygu eu perfformiad yn llawn. Disgwylir i adolygwyr a swyddogion cydlofnodi sicrhau nad yw deiliad swydd yn cael ei drin yn annheg oherwydd oedran, anabledd, ethnigrwydd, statws llawn amser neu ran amser, statws priodasol, beichiogrwydd, crefydd, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, iaith nac unrhyw nodwedd warchoddedig.

Gallai gwneud tybiaethau neu stereoteipio hefyd fod yn wahaniaethol. Rydym yn ystyried gofynion penodol yr unigolyn o fewn y cynllun rheoli perfformiad, a chaiff unigolion eu trin ar sail fesul achos. Bob blwyddyn mae CCAUC yn monitro canlyniadau adolygiadau perfformiad er mwyn diogelu rhag gwahaniaethu.

Cydraddoldeb a chaffael

Mae ein gwaith parhaus gyda'r sector ar Gydraddoldeb mewn perthynas â Chaffael ar ffurf monitro defnydd sefydliadau unigol o Fframwaith Asesu Caffael Cynaliadwy Llywodraeth Cymru a'r cynlluniau gweithredol dilynol. Ar lefel weithredol bydd sefydliadau unigol yn defnyddio Templedi Asesu Risgiau Cynaliadwy Llywodraeth Cymru gydag ymarferion caffael Ewropeaidd. Mae'r Templedi Asesu Risgiau yn cael eu defnyddio i alluogi sefydliadau i ystyried a chynnwys gofynion cydraddoldeb fel rhan o'u hymarfer tendro, lle mae'n briodol gwneud hynny ac yn dibynnu ar natur y nwyddau a'r gwasanaethau sy'n cael eu caffael.

Mae CCAUC yn defnyddio'r Fframwaith Asesu Caffael Cynaliadwy yn flynyddol er mwyn mesur ac adolygu ein cynnydd. Caiff Templed asesu Risgiau Cynaliadwy ei gwblhau ar gyfer pob tendr unigol sy'n fwy na £25k. TAW. Mae hyn yn ein galluogi i gynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb i'n hymarferion caffael ein hunain, lle y bo'n briodol gwneud hynny ac yn dibynnu ar natur y nwyddau a'r gwasanaethau sy'n cael eu caffael.

Datblygu cydraddoldeb

Ein nod yw meithrin a dathlu amrywiaeth ar draws holl swyddogaethau CCAUC. Byddwn yn adrodd ar yr amcanion cydraddoldeb penodol o fewn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol hwn, a byddwn hefyd yn darparu gwybodaeth, lle y bo'n berthnasol, ar waith arall a wnawn i hyrwyddo a chefnogi ein gwaith gydag ac ar ran unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig. Mae hyn yn golygu, lle bynnag y bo'n bosibl, disgwylir i faterion sy'n ymwneud ag un nodwedd warchoddedig gysylltu â pholisïau, swyddogaethau a gweithdrefnau cydraddoldeb eraill, a'u hategu, yn cynnwys y rhai sydd u tu allan i'r fframwaith deddfwriaethol penodedig (a bydd unrhyw waith o'r fath yn cael ei adrodd drwy ein cynllun gweithredu cydraddoldeb strategol). Caiff y cynllun hwn ei ddosbarthu i'r holl staff ar draws y sefydliad, ac maent yn cael eu gwahodd i gyflwyno camau gweithredu/canlyniadau sy'n ymwneud â'u harbenigedd a/neu eu profiadau eu hunain.

Dadansoddi'r sector

I gael mwy o wybodaeth am ein dadansoddiad data blynyddol o berfformiad y sector, cyfeiriwch at ein sail tystiolaeth/gwybodaeth berthnasol ar dudalen 7.

Asesu effaith

Mae gan awdurdodau cyhoeddus gyfrifoldeb cyfreithiol i asesu effaith eu polisiau ar grwpiau cydraddoldeb, a nodi'r ffordd y byddant yn monitro neu'n mynd i'r afael ag unrhyw effaith negyddol posibl.

Er mwyn deall pam bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn angenrheidiol, mae angen deall **nad** y cydraddoldeb yn ymwneud â thrin pawb yr un peth. Mewn rhai achosion, gall fod yn angenrheidiol trin rhai grwpiau o unigolion yn wahanol er mwyn iddynt gyflawni cydraddoldeb neu'r un canlyniad.

Pwrpas ein proses asesu effaith yw gwella gwaith CCAUC drwy sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn ein gwasanaethau, swyddogaethau, polisiau a chyflogaeth a, lle y bo'n bosibl, ein bod yn gwneud popeth o fewn ein gallu i hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da rhwng grwpiau gwahanol. Mae hefyd yn helpu'r rhai sy'n llunio polisiau i ystyried effaith posibl ein gwaith a chymryd camau i'w wella a sicrhau ein bod yn dileu unrhyw ganlyniadau negyddol, cyhyd ag y bo'n bosibl.

Rydym yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn ceisio diogelu ein polisiau, gweithdrefnau a strategaethau a sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un yn fwriadol nac yn anfwriadol, nac yn eu rhoi o dan unrhyw anfantais. Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cynnig proses ffurfiol ar gyfer ffocysu ar effaith tebygol polisiau a gweithdrefnau, strategaethau, swyddogaethau a gwasanaethau, i nodi unrhyw anghenion na chawsant eu diwallu, a rhoi sail ar gyfer camau gweithredu er mwyn gwella gwasanaethau lle y bo'n briodol.

Fel y bo'n briodol, mae ein Hasesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cynnwys cyngor a chymorth gan bobl eraill, yn cynnwys rhanddeiliaid mewnol ac allanol. Mae'n asesu ac yn cofnodi effaith gwirioneddol, posibl neu debygol polisi - neu newid sylweddol mewn polisi - ar grwpiau gwahanol o unigolion. Mae effeithiau polisiau a phrosiectau ar grwpiau penodol yn cael eu dadansoddi a'u rhagweld, fel bod unrhyw ganlyniadau negyddol yn gallu cael eu dileu neu eu lleihau, a chyfleoedd ar gyfer sicrhau cydraddoldeb yn cael eu gwella, cyhyd ag y bo'n bosibl.

Rydym hefyd yn archwilio'r goblygiadau ar gyfer cyfle cyfartal ac amrywiaeth mewn perthynas â phob papur a gyflwynir i'n Cyngor a'n Bwrdd Rheoli.

Mae ein dogfennau am Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i'w gweld yn **Atodiad D**. [Bydd adroddiadau asesuadau yn cael eu cyhoeddi ar wefan CCAUC a byddant ar gael ar ffurf copi caled ar gais.]

Monitro cynnydd

Mae'n ofynnol i ni adrodd yn ôl am gynnydd ein hamcanion cydraddoldeb yn flynyddol. Bydd hyn yn cael ei gyhoeddi yn ein Hadroddiad Blynyddol.

Bydd effaith a pherfformiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael eu monitro gan Gyngor, Bwrdd Rheoli a Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth CCAUC. Bydd y Cynllun Gweithredu a'r canlyniadau dilynol yn cael eu cyhoeddi a'u cynnwys ar ein gwefan, a byddant hefyd yn cael eu trawsgrifio i ystod o fformatau amgen a hygyrch.

Byddwn yn defnyddio Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol sefydliadau AU fel ffynhonnell o wybodaeth am arferion cyfredol a datblygol y sector.

Rydym yn gwahodd sylwadau ar y cynllun a'n hamcanion a'r camau gweithredu ategol unrhyw bryd, hyd yn oed y tu allan i gyfnodau ymgynghori/ymgysylltu ffurfiol.

Cwynion

Bydd cwynion ynghylch y dull o weithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC yn cael eu hystyried o dan Gwynion a Gweithdrefnau CCAUC, a dylid eu cyfeirio at Glerc y Cyngor yn y cyfeiriad isod yn y lle cyntaf.

Cysylltwch â ni

Er mwyn trafod unrhyw agwedd ar y ddogfen hon yn gyfrinachol, cysylltwch â ni:

Uwch Reolwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth,
Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru,
Cwrt Linden,
Y Berllan,
Clos Ilex,
Llanisien,
CF14 5DZ.

Ffôn: (029) 2068 2218
Ffacs: (029) 2076 3163
Clywdeipio: (0870) 240 95 98
E-bost: equality@hefcw.ac.uk

Gwahoddir gohebiaeth yn Gymraeg neu Saesneg, dros yr e-bost, ar ffurf Braille neu ar gwyno ddisg/d disg gyfrifiadurol.

Atodiadau

- A(i) a A(ii)** Data cydraddoldeb mewnol a gedwir/defnyddiwr gan CCAUC (fel ar Ebrill 12)
- B** Data cydraddoldeb a gedwir neu a ddefnyddir gan CCAUC (fel ar Ebrill 2012)
- C** Canlyniadau ymgysylltu Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- D** Dogfennau'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Mae Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol CCAUC ar gael ar ein gwefan yn:

http://www.hefcw.ac.uk/working_with_he_providers/equality_and_diversity/strat_eq_plan.aspx.