

# Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC

2014-15

Os oes arnoch angen y ddogfen hon  
mewn fformat hygyrch arall, ffoniwch  
ni ar (029) 2068 2225 neu e-bost  
[info@hefcw.ac.uk](mailto:info@hefcw.ac.uk).



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**

## **Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC 2014-15 Rhagair**

### **'Rydym yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru a phartneriaid i hybu cyfle cyfartal'**

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno crynodeb o gynnydd CCAUC tuag at gyflawni ein cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol i Gymru. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys amcanion perthnasol i'n rôl fel cyflogwr; mewn cefnogi prifysgolion yng Nghymru i fodloni eu dyletswyddau i'w cyflogion; ac mewn perthynas â'u gwaith gyda myfyrwyr.

Sefydliad bychan yw CCAUC gyda rhyw 46 o staff. Rydym wedi ymrwymo i gyflawni ein dyletswyddau statudol fel cyflogwr a, lle bo hynny'n bosib, rhagori arnynt. Rydym yn casglu gwybodaeth a data perthnasol yn rheolaidd ac yn dadansoddi tueddiadau fel sail i'n dealltwriaeth o faterion cysylltiedig â chydraddoldeb ac i fodloni amcanion y dyletswyddau cyffredinol a phenodol i Gymru a bennir i ni. Hefyd, rydym yn gweithio gyda chyrrff perthnasol yn y DU ac yn ymwneud â sefydliadau eraill yng Nghymru, sy'n debyg i ni ein hunain, er mwyn sicrhau ein bod yn gallu meincnodi ein cynnydd a rhannu arferion da. Byddwn yn parhau i wneud hynny.

Rydym yn gweithio gyda phrifysgolion a sefydliadau eraill i ehangu amrywiaeth y staff a'r myfyrwyr addysg uwch, gan roi ystyriaeth briodol i ddarpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb. Rydym yn falch o waith prifysgolion Cymru ar hybu'r agenda cydraddoldeb, gan gynnwys mewn perthynas â chyflog cyfartal. Mae llawer ohonynt wedi cyrraedd, neu'n gweithio tuag at, safonau a dyfarniadau a gydnabyddir yn genedlaethol, gan gynnwys Nod Siarter Athena Swan yr Uned Herio Cydraddoldeb, er mwyn rhoi sylw i anghydraddoldeb y rhywiau yn y gweithle.

Rydym yn cydnabod bod sicrhau cyfle cyfartal yn agenda tymor hir a thrwy waith amlasiantaeth, mae CCAUC a phrifysgolion Cymru wedi ymrwymo i sicrhau canlyniadau effeithiol i Gymru.



**Dr David Blaney  
Prif Weithredwr CCAUC**

## 1 Cyflwyniad

- 1.1 Dyma'r wythfed Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol i gael ei gyhoeddi gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) a'r pedwerydd adroddiad blynyddol ers i'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol i Gymru ddod i rym yn 2011. Mae'n cynnwys y cyfnod rhwng mis Ebrill 2014 a mis Mawrth 2015 ac yn cyflwyno crynodeb o gynnydd CCAUC tuag at gyflawni ein cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010<sup>1</sup> a'r dyletswyddau penodol i Gymru<sup>2</sup>.
- 1.2 Nod yr adroddiad hwn ar gyfer 2014-15 yw rhoi cofnod wedi'i ddiweddarau i randdeiliaid a staff o'n gwaith yn cefnogi cydraddoldeb ac yn cyflawni ein cyfrifoldebau statudol, mewn perthynas â phrifysgolion yng Nghymru a CCAUC fel cyflogwr.
- 1.3 Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth am CCAUC fel sefydliad, gan gynnwys ein rôl a'n cyfrifoldebau mewn perthynas â sicrhau cyfle cyfartal ac mae'n amlinellu'r fframwaith cyfreithiol ar gyfer cydraddoldeb yr ydym yn gweithredu oddi mewn iddo. Mae'r adroddiad yn datgan ystod o gamau gweithredu rydym wedi'u rhoi ar waith a'r cynnydd rydym wedi'i wneud yn 2014-15 mewn perthynas â'n dyletswyddau cydraddoldeb fel cyflogwr ac o ran cefnogi prifysgolion i wneud cynnydd tuag at hybu cydraddoldeb ar gyfer eu staff a'u myfyrwyr. Mae'r adroddiad yn darparu gwybodaeth am ein gwaith gyda phartneriaid ac mewn perthynas â'n hamcanion cydraddoldeb penodol fel y nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2012-13 i 2015-16.
- 1.4 Os hoffech gyfrannu at ddatblygu gwaith cydraddoldeb CCAUC ymhellach, cysylltwch â Peter Vokes ar e-bost: [equality@hefcw.ac.uk](mailto:equality@hefcw.ac.uk) neu ffoniwch: 029 2068 2218.

## 2 Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru

- 2.1 Mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) yn Gorff a Noddir gan Lywodraeth Cymru a sefydlwyd yn 1992. O dan Ddeddf Addysg Uwch (Cymru) 2015, mae rôl CCAUC yn cynnwys rheoleiddio darparwyr addysg uwch. Hefyd rydym yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i ddylanwadu ar bolisiau addysg uwch drwy gynghori'r Llywodraeth yn seiliedig ar bersbectif prifysgolion, fel bod modd gweithredu polisiau mor effeithiol â phosib.
- 2.2 Mae CCAUC yn ystyried anghenion cydraddoldeb ac amrywiaeth o bersbectif bod yn gyflogwr, yn ogystal â gweithio gyda darparwyr addysg uwch fel cyflogwyr ac yn eu perthnasoedd â myfyrwyr.

---

<sup>1</sup> [Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

<sup>2</sup> [Dyletswyddau penodol i Gymru](#)

### **3 Cefndir a chyd-destun ein hadrodd yn ôl**

- 3.1 Cyflwynodd y Ddeddf Cydraddoldeb ddyletswydd cydraddoldeb newydd mewn perthynas â'r sector cyhoeddus yn 2010. Fel awdurdod wedi'i restru o dan Atodlen 19 y Ddeddf, mae gan CCAUC gyfrifoldebau statudol o dan y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol i Gymru.
- 3.2 Mae'r dyletswyddau penodol i Gymru'n datgan ei bod yn ofynnol i ni gyhoeddi adroddiad blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Dylai'r adroddiad gynnwys gwybodaeth am y camau a gymerir bob blwyddyn i fodloni'r dyletswyddau ac o ran ein cynnydd tuag at gyflawni amcanion cydraddoldeb CCAUC, fel y nodir yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#).
- 3.3 Cyhoeddwyd [Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol](#) blaenorol CCAUC ym mis Mawrth 2015 ac roedd yn cynnwys y cyfnod rhwng mis Ebrill 2013 a mis Mawrth 2014.
- 3.4 Rydym yn cynnwys ein hadroddiad cynnydd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20 yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol, gan alluogi gosod y prosesau adrodd yn ôl ochr yn ochr â'i gilydd a'u gwneud yn fwy effeithiol.

### **4 Ein sylfaen o dystiolaeth a gwybodaeth berthnasol**

- 4.1 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn datgan y wybodaeth berthnasol rydym yn ei chasglu a'i chyhoeddi'n flynyddol fel sail i roi ein dyletswyddau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar waith ac i fonitro ein cynnydd. Dylid darllen y wybodaeth hon ar y cyd â'r adroddiad hwn<sup>3</sup>.
- 4.2 Mae'r data sydd gennym yn berthnasol i CCAUC fel cyflogwr a gwaith CCAUC gyda phrifysgolion. Cyflwynir rhagor o wybodaeth am y ddau faes yma isod.

### **5 Monitro cydraddoldeb fel sail i CCAUC fel cyflogwr**

- 5.1 Cyflogwr bychan yw CCAUC gyda 46 o staff. Fel cyflogwr, rydym yn casglu gwybodaeth berthnasol yn rheolaidd fel sail i'n dealltwriaeth o faterion cysylltiedig â chydraddoldeb ac i gyflawni amcanion y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol i Gymru.
- 5.2 Mae'r wybodaeth gysylltiedig â chydraddoldeb a gasglwyd yn ystod 2014-15 yn ystyried y canlynol:
  - datgelu anabledd, gan gynnwys cyflyrau iechyd tymor hir a warchodir gan y Ddeddf Cydraddoldeb (e.e. cancer, HIV, sglerosis ymledol);
  - gwybodaeth am gategorïau cyfrifiad yn seiliedig ar gyfrifiad 2011;
  - hunan-ddatgan rhywedd (gan gynnwys trawsrywiol, trawsrywedd neu ddatgan rhywedd niwtral);

<sup>3</sup> [Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC t.7.](#)

- dosbarthiadau oedran;
  - data cyfrifiad ar statws priodasol; a
  - data cyfrifiad ar ddosbarthiadau crefydd a chred<sup>4</sup>.
- 5.3 Rydym yn monitro data cydraddoldeb ymgeiswyr am swyddi gwag CCAUC ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.
- 5.4 Cesglir data am anfonlonrwydd a disgyblu gan ein hadran Adnoddau Dynol, ond nid ydynt yn cael eu cyhoeddi am y rhesymau a esbonnir isod.
- 5.5 Un cyfyngiad ar ein defnydd o ddata am staff ac ymgeiswyr yw maint y sefydliad. Yn y cyd-destun hwn, mae'r rhan fwyaf o ddata a gesglir gennym yn dod o dan ofynion y Ddeddf Diogelu Data ac nid ydym yn gallu cyhoeddi'r data heb wynebu risg o adnabod unigolion. Os yw'r data'n ddigon mawr, byddwn yn cyhoeddi.
- 5.6 Mae'r data monitro cydraddoldeb am staff ac ymgeiswyr y mae posib eu cyhoeddi ar gael ar ein gwefan<sup>5</sup>.
- 5.7 Mae ein hadroddiadau monitro cydraddoldeb staff ac ymgeiswyr, ar gyfer y cyfnod 2014-15, wedi'u hatodi yn **Atodiadau A (i) ac A(ii)**. Ni ellir cyhoeddi ystadegau monitro cydraddoldeb am staff sy'n gadael y sefydliad oherwydd y niferoedd isel.

## 6 Camau gweithredu ychwanegol sy'n cyfrannu at ein dyletswyddau cydraddoldeb fel cyflogwr

- 6.1 Fel y nodwyd uchod, rydym yn cydnabod cyfyngiadau parhaus ein data yn unig o ran cyfrannu at gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Felly, rydym yn parhau i ymgymryd ag ystod o weithgareddau eraill, fel y nodir isod, i wneud cynnydd tuag at ein dyletswyddau cydraddoldeb<sup>6</sup>.

### Polisiau staff CCAUC

- 6.2 Cyhoeddir ein polisiau staff sy'n sail i'n hymrwymiad i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle ar ein gwefan<sup>7</sup>. Rydym yn parhau i wneud cynnydd gyda'r Prosiect Adolygu Polisiâu, sy'n cynnwys adolygu a diwygio ein polisiâu a'n gweithdrefnau er mwyn sicrhau eu bod yn bodloni arferion gorau ac yn addas i bwrpas. Yn ystod pob adolygiad polisi, mae effeithiau'r newidiadau ar unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig yn cael eu hystyried ac ymgynghorir ar bob polisi gyda'r staff.

<sup>4</sup> Ers 2012 rydym wedi defnyddio data cyfrifiad 2011.

<sup>5</sup> [www.hefcw.ac.uk/about\\_us/equality\\_and\\_diversity\\_in\\_hefcw/equality\\_diversity\\_statistics\\_cy.aspx](http://www.hefcw.ac.uk/about_us/equality_and_diversity_in_hefcw/equality_diversity_statistics_cy.aspx)

<sup>6</sup> Gweler ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol t. 14](#) i gael rhagor o wybodaeth

<sup>7</sup> [Polisiau CCAUC](#) a gyhoeddir ar y we

## **Llywodraethu CCAUC**

- 6.3 Mae llywodraethu yn un maes ble mae gan CCAUC gyfrifoldebau fel Corff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, o ran ei lywodraethu ei hun, drwy ei gyngor, ac mewn perthynas â chefnogi prifysgolion i gyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â llywodraethu.
- 6.4 Yn 2014-15 roedd cydbwysedd y rhywiau ar Gyngor CCAUC yn saith aelod gwrywaidd a thri aelod benywaidd. Gorwedd y cyfrifoldeb am benodi aelodau Cyngor CCAUC gyda Llywodraeth Cymru ac nid CCAUC. Am wybodaeth am benodi aelodau Cyngor CCAUC, gweler paragraff 9.9.
- 6.5 Mae gan CCAUC amcan cydraddoldeb penodol, ar wahân yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC mewn perthynas â llywodraethu prifysgolion. Gweler isod am ragor o wybodaeth <sup>8</sup>.

## **Adolygiad tâl CCAUC**

- 6.6 Mae CCAUC yn cynnal adolygiadau tâl blynyddol gan drafod â Llywodraeth Cymru a Chyngor Gwaith CCAUC. Mae'r broses hon yn cynnwys ystyried adborth y staff ac ystyried manteision heb fod yn gyflog. Mae cytundeb cyflog dwy flynedd, gyda'r flwyddyn gyntaf yn berthnasol i 2013-14, yn parhau heb ei gweithredu tra bo mater ar wahân yn ymwneud â chyflog cyfartal wedi cael sylw. Mae Llywodraeth Cymru'n gyfrifol am gymeradwyo adolygiadau tâl CCAUC. Mae Pwyllgor Adnoddau Dynol CCAUC yn gyfrifol am argymhell cymeradwyo cyflogau staff a materion cysylltiedig. Mae Pwyllgor Tâl CCAUC yn gyfrifol am gymeradwyo cyflogau uwch reolwyr a materion cysylltiedig. Mae'r pwyllgorau hyn yn adrodd yn ôl i'n Cyngor yn flynyddol.

## **Hyfforddiant staff CCAUC**

- 6.7 Mae CCAUC yn gweithio gyda'i staff i roi gwybod iddynt am faterion cydraddoldeb a'u galluogi i ystyried y rhain, gan gynnwys deddfwriaeth cydraddoldeb, ledled eu meysydd gwaith mewn nifer o ffyrdd.
- 6.8 Mae ein rhaglen croesawu staff yn cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth o gydraddoldeb sy'n rhoi sylw i elfennau sy'n cynnwys cydymffurfiaeth ac arferion gorau.
- 6.9 Rydym yn cynnal rhaglen gylch o hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ac mae'n ofynnol i'r staff i gyd ei mynychu. Cynhaliwyd y sesiwn hyfforddi diwethaf o'r math yma ym mis Chwefror 2013. Mae hyfforddiant penodol i gydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei gynnal bob tair blynedd felly, bydd y sesiynau hyfforddi yn y dyfodol yn cael eu cynnal yn 2016. Er hynny, os bydd anghenion hyfforddi penodol yn cael eu datgan, byddwn yn rhoi sylw iddynt yn gynt.
- 6.10 Mae staff perthnasol CCAUC yn derbyn hyfforddiant ar y prosesau asesu effaith cydraddoldeb presennol. Rydym wedi adolygu a llunio ein polisi a'n

---

<sup>8</sup> Amcan 6: *gweithio gyda SAU a Llywodraeth Cymru i wella amrywiaeth y cyrff rheoli yng Nghymru ac yn CCAUC (2014-15)*.

gweithdrefnau asesu effaith newydd yn derfynol a bydd y staff yn derbyn hyfforddiant i'w cefnogi i roi'r broses newydd ar waith yn 2016.

### **Polisi Urddas yn y Gwaith CCAUC**

- 6.11 Dechreuodd yr adolygiad o'r polisi Triniaeth Deg ac Urddas yn y Gwaith ym mis Ionawr 2014 fel rhan o waith parhaus CCAUC o sicrhau bod polisiau mewnol yn addas i bwrpas. Ym mis Gorffennaf 2014, cafodd y polisi wedi'i adolygu a'i ailenwi, y polisi Urddas yn y Gwaith, ei weithredu. Roedd y polisi hwn yn adlewyrchu maint bychan y sefydliad ac mae'n cynnig cyfle i staff drafod unrhyw faterion cysylltiedig ag ymddygiad annerbyniol (sy'n cynnwys bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu, triniaeth annheg ac erlid) gydag unrhyw aelod o staff maent yn teimlo'n gyfforddus ag ef, a chodi'r mater drwy gyfrwng ein gweithdrefnau Cwyno.

### **Cyfathrebu CCAUC**

- 6.12 Mae'r rhan fwyaf o'r wybodaeth ar gyfer staff CCAUC, sefydliadau addysg uwch a rhanddeiliaid eraill ar gael yn electronig, ond byddwn yn sicrhau ei bod ar gael mewn fformatau eraill ar gais.

### **Talebau gofal plant CCAUC**

- 6.13 Mae CCAUC yn cynnig cynllun aberthu cyflog Talebau Gofal Plant i gyflogeion cymwys. Yn 2014-15, roedd gan CCAUC **bump** o staff yn cymryd rhan yn y cynllun.

### **Symbol anabledd 'Dau Dic' CCAUC**

- 6.14 Dyfarnwyd y Symbol Anabledd i CCAUC am y tro cyntaf ym mis Mai 2012. Ym mis Mawrth 2015, gwnaeth CCAUC gais am ail achrediad ac roedd yn llwyddiannus. Mae'r dyfarniad hwn yn tynnu sylw at ein hymrwymiad i gyflogi, cadw a datblygu galluoedd staff anabl. Adolygir yr achrediad yn flynyddol a'n nod ni yw cadw'r symbol a pharhau i ddarparu diweddariadau wrth adrodd yn ôl yn y dyfodol. Rydym yn cyhoeddi gwybodaeth am y dyfarniad hwn ar ein gwefan ac yn ein deunyddiau recriwtio<sup>9</sup>.

### **Rhwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru**

- 6.15 Mae CCAUC yn aelod arweiniol o Rwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru (SEWEN) ac yn aelod o'r Grŵp Llywio.
- 6.16 Mae aelodaeth CCAUC o SEWEN yn ein galluogi i rannu a mabwysiadu arferion gorau a datblygu ein heffeithiolrwydd wrth ymateb i agendau amrywiaeth. Mae rhagor o fanylion ar gael ar ei wefan<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> [Symbol Anabledd Dau Dic CCAUC](#)

<sup>10</sup> [Rhwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru](#)

## Rhaglen Cymorth i Gyflogeion CCAUC

- 6.17 Mae CCAUC wedi ymrwymo i Raglen Cymorth i Gyflogeion sy'n cynnig cefnogaeth gyfrinachol, am ddim ac annibynnol i staff i'w helpu i sicrhau cydbwysedd yn eu gwaith a'u bywyd personol. Mae'r gefnogaeth yn cynnwys cyngor, arweiniad a chwnsela ar amrywiaeth o faterion. Gall staff gael gwybodaeth am y Rhaglen ar fewnwyd CCAUC.

## 7 Monitro cydraddoldeb i gefnogi addysg uwch

- 7.1 Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC yn datgan y cyfresi data sydd gennym, a gesglir gan sefydliadau allanol, am staff a myfyrwyr mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. Rydym yn eu cyhoeddi yn ôl nodwedd warchoddedig<sup>11</sup>.
- 7.2 Rydym yn cyhoeddi data ystadegol am berfformiad prifysgolion mewn perthynas â chydaddoldeb ac amrywiaeth i fonitro cynnydd, cefnogi gwelliannau a chanfod bylchau yn yr adrodd yn ôl, yn ogystal ag fel sail i'n hasesiadau o effaith cydraddoldeb.
- 7.3 Mae'r is-gyfresi o ddata a ddefnyddir gan CCAUC i gyfrif cyfraniadau cyllido i brifysgolion a cholegau AB a gyllidir yn uniongyrchol yn cael eu harchwilio'n allanol.
- 7.4 Cyhoeddir prif ganfyddiadau ein harferion monitro, yn seiliedig ar ystadegau'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch yn ôl blwyddyn academaidd (Awst i Orffennaf), ar ein gwefan<sup>12</sup>.
- 7.5 Rydym yn dadansoddi data cysylltiedig â sefydliadau am nodweddion gwarchoddedig yn flynyddol, gan adrodd yn ôl i'n Cyngor a'i is-bwyllgor, y Pwyllgor Profiad Myfyrwyr, Addysgu ac Ansawdd (SETQC). Derbyniodd y Cyngor a/neu SETQC adroddiadau cysylltiedig â chydaddoldeb penodol ym mis Mai 2014 (gan gydnabod eu bod yn gweithredu ar sail blwyddyn academaidd yn hytrach nag ariannol) ac roedd y papurau eraill i'r Pwyllgorau'n cynnwys materion cysylltiedig â chydaddoldeb, fel sy'n briodol. Mae'r holl bapurau Cyngor ac is-bwyllgor yn cynnwys adran sy'n datgan unrhyw oblygiadau i gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y papur.
- 7.6 Mae CCAUC yn ystyried materion cysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth mewn llywodraethu addysg uwch. Mae CCAUC yn defnyddio Cod Llywodraethu Addysg Uwch 2014 (sy'n datgan gofynion i'r corff rheoli hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth ledled y sefydliad) a hefyd adolygiad sicrwydd sefydliadol a chynllunio strategol ac ymweliadau ymgysylltu i drafod meysydd llywodraethu, gan gynnwys fel maent yn berthnasol i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth<sup>13</sup>, er enghraifft, adolygu materion fel recriwtio a dewis aelodau newydd i gorff rheoli. Rhoddir adborth i sefydliadau hefyd drwy adrodd yn ôl yn ffurfiol ar ganlyniadau'r ymweliadau hyn.

<sup>11</sup> [Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC t. 7](#)

<sup>12</sup> Mae data am staff a myfyrwyr prifysgol ar gael ar ein gwefan: [www.hefcw.ac.uk](http://www.hefcw.ac.uk)

<sup>13</sup> [Cod Llywodraethu Addysg Uwch 2014](#)



- 7.7 Rydym yn mynd ati i hybu cyfle cyfartal, gan gynnwys defnyddio'r broses ymgysylltu strategol ffurfiol ar draws yr holl feysydd polisi, mewn perthynas â gwaith prifysgolion. Mae sefydliadau'n cyflwyno dogfennau ymgysylltu strategol blynyddol sy'n cael eu dadansoddi gan swyddogion CCAUC, ym mis Mawrth bob blwyddyn fel rheol. Rhoddir adborth ffurfiol i'r Is Gangellorion.
- 7.8 Mae CCAUC yn monitro agweddau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gyfrwng ei broses Adolygiad Risg Sefydliadol (ARS) oherwydd rydym yn cydnabod bod methu cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb yn gallu cael effaith niweidiol ar sefydliad mewn sawl ffordd, gan gynnwys gwneud drwg i enw da. Cynhelir y broses Adolygiad Risg Sefydliadol ddwywaith y flwyddyn.

## **8 Camau cysylltiedig â chydraddoldeb ychwanegol sy'n cyfrannu at gefnogi addysg uwch**

### **Ein gwaith gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - Cymru<sup>14</sup>**

- 8.1 Mae CCAUC yn rhoi ystyriaeth lawn i waith y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru fel sail i'n gwaith fel cyflogwr ac wrth gefnogi prifysgolion. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol i bawb sy'n gweithio ac yn byw yng Nghymru. Mae'n rhoi cyngor ac arweiniad ac mae ganddo rôl reoleiddio o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006, i fonitro cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- 8.2 Cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ei adroddiad blynyddol ar gyfer 2014/15<sup>15</sup> a oedd yn datgan y gwaith sydd wedi'i wneud gan brifysgolion yng Nghymru i wella amrywiaeth ac ehangu mynediad. Mae'n tynnu sylw at waith y prifysgolion yn casglu ac yn dadansoddi data, sydd wedi galluogi iddynt gynnig cefnogaeth wedi'i theilwra a bwrw ymlaen â mentrau i ddenu myfyrwyr o gefndir difreintiedig yn economaidd-gymdeithasol i addysg bellach ac uwch.
- 8.3 Mae adroddiad monitro penodol i brifysgolion y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar fynd i'r afael â chyflog anghyfartal ac ehangu mynediad i AU i fyfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig ar gael ar ei wefan<sup>16</sup>. Rydym yn gweithio gyda staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i sicrhau bod ein dulliau o ehangu mynediad ar gyfer unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig a hybu cyfleoedd cyfartal yn cyd-fynd.
- 8.4 Roedd Cynhadledd Cyfnewid y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2014 yn canolbwyntio ar dirlun gwleidyddol Cymru a sut gallai trafodaethau ar gwestiynau fel dyfodol datganoli gynnig cyfleoedd gwahanol a gwell i hybu cydraddoldeb a hawliau dynol.

<sup>14</sup> [CCHD Cymru](#)

<sup>15</sup> [Adroddiad Blynyddol y Comisiwn yng Nghymru 2014](#)

<sup>16</sup> [www.equalityhumanrights.com/publication/monitoring-report-universities](http://www.equalityhumanrights.com/publication/monitoring-report-universities)

## Ein gwaith gyda'r Uned Herio Cydraddoldeb <sup>17</sup>

- 8.5 Yn 2014-15, gyda'i bartneriaid, cyllidodd CCAUC yr Uned Herio Cydraddoldeb (UHC), sy'n hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn addysgu uwch yn y DU. Mae CCAUC yn arsylwr ar Fwrdd yr UHC ac yn aelod o Fforwm Cyllidwyr y DU.
- 8.6 Nod yr UHC yw hybu a chefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth i staff ac, os yw hynny'n briodol, myfyrwyr addysg uwch y DU. Mae'r UHC eisiau sicrhau nad yw staff a myfyrwyr yn cael eu heithrio'n annheg, na'u gwthio i'r cyrion nac yn wynebu anfantais oherwydd unrhyw nodwedd warchoddedig neu drwy unrhyw gyfuniad o'r nodweddion hyn neu driniaeth annheg arall. Mae'r UHC yn darparu arbenigedd, ymchwil, cyngor ac arweiniad i gyllido cyngorau, sefydliadau a myfyrwyr.
- 8.7 Mae'r UHC yn hwyluso Grŵp Cyswllt Cymru sydd â gweithwyr adnoddau dynol cydraddoldeb ac amrywiaeth o sefydliadau addysg uwch Cymru fel aelodau'n bennaf. Mae'r grŵp yn cyfarfod ddwywaith y flwyddyn ac mae swyddogion CCAUC yn aelodau o'r grŵp cyswllt sy'n ystyried gwybodaeth am bolisïau ac arferion cysylltiedig â chydraddoldeb. Mae'r cyfarfodydd hefyd yn cynnwys darparu sesiynau hyfforddi penodol i aelodau Grŵp Cyswllt Cymru a phartion eraill sydd â diddordeb. Yn 2014-15, darparwyd hyfforddiant yr UHC ar ragfarn anymwybodol.
- 8.8 Hefyd mae aelodau Grŵp Cyswllt Cymru yr UHC yn cydlynu Cynllun Mentora Merched mewn Prifysgolion, a gyllidwyd yn wreiddiol gan CCAUC a phrifysgolion yng Nghymru <sup>18</sup>.
- 8.9 Mae'r UHC yn cyhoeddi adroddiad ystadegol ar gydraddoldeb yn y DU sy'n dadansoddi data cydraddoldeb AU y DU, gan ddarparu meincnod ar gyfer gweithgareddau SAU a sylfaen o dystiolaeth ar gyfer gweithredu polisïau cyngorau cyllido a phennu amcanion cydraddoldeb prifysgolion <sup>19</sup>.
- 8.10 Mae'r UHC yn cyhoeddi adroddiad blynyddol sy'n datgan gwaith yr UHC ar hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer ac mewn sefydliadau yng Nghymru yn ystod y flwyddyn academaidd.
- 8.11 Yr UHC sy'n rheoli ac yn berchen ar nod siarter Athena Swan<sup>20</sup>. Mae saith prifysgol yng Nghymru, gan gynnwys y Brifysgol Agored, wedi sicrhau'r nod siarter. Mae'r nod siarter yn cydnabod gwaith y prifysgolion yn hybu cynrychiolaeth merched mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg, mathemateg a meddygaeth. Gwerthuswyd Athena Swan yn 2011 a chanfuwyd dystiolaeth o'i effaith gadarnhaol ar strwythurau sefydliadol a newid diwylliannol mewn SAU, gyda chynnydd yng nghyfran y merched, gwell cynrychiolaeth i ferched ar bwyllgorau, gwelliannau gyda phontio o ymchwil ôl ddoethuriaeth i swyddi academaidd cyntaf, arferion gwaith a chefnogi cynnydd gyrfaol merched a thwf mewn rhwydweithio i ferched.

---

<sup>17</sup> [Yr Uned Herio Cydraddoldeb \(UHC\)](#)

<sup>18</sup> [WUMS](#)

<sup>19</sup> [Adroddiad ystadegol yr UHC 2014](#)

<sup>20</sup> [Nod Siarter Athena Swan](#)

### **Ein gwaith gyda'r Academi Addysg Uwch<sup>21</sup>**

- 8.12 Yn 2014-15, gyda'i bartneriaid, cyllidodd CCAUC yr Academi Addysg Uwch. Mae'r Academi Addysg Uwch yn darparu arbenigedd ac adnoddau i gefnogi cynghorau cyllido a'r gymuned addysg uwch i hybu ansawdd ac effaith dysgu ac addysgu. Mae'n cydnabod ac yn cefnogi addysgu rhagorol, yn dod â staff ac adnoddau at ei gilydd i ymchwilio a rhannu arferion da ac yn helpu fel sail ar gyfer polisïau a dylanwadu arnynt a'u gweithredu.
- 8.13 Mae'r Academi Addysg Uwch a'r Uned Herio Cydraddoldeb wedi cydweithio i gefnogi prifysgolion i hybu newid cynhwysol, gan gynnwys y graddau a sicrhair gan fyfyrwyr duon ac o leiafrifoedd ethnig. Mae rhagor o wybodaeth am y gwaith hwn ar gael ar wefan yr Academi Addysg Uwch<sup>22</sup>.

### **Ein gwaith gyda'r Mudiad Arweinyddiaeth<sup>23</sup>**

- 8.14 Mae'r Mudiad Arweinyddiaeth wedi gweithredu rhaglen ddatblygu i ferched yn unig o'r enw Aurora. Ei nod yw annog ystod eang o ferched mewn swyddi academaidd a phroffesiynol i feddwl amdanynt eu hunain fel arweinwyr a datblygu sgiliau arweinyddiaeth. Ceir rhagor o wybodaeth am y gwaith hwn ar ei wefan<sup>24</sup>.

### **Ein gwaith gyda phrosiect WAVE**

- 8.15 Nod y prosiect Merched yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE) yw deall a 'tharfu ar' y ffyrdd y mae anghydraddoldeb cyflog y rhywiau'n cael eu hatgynhyrchu'n gyson drwy wahanu galwedigaethol mewn cyflogaeth a hunangyflogaeth, drwy gyfrwng y ffyrdd o 'gontractio gwaith merched' a thrwy weithredu systemau cyflog. Ceir rhagor o wybodaeth am y gwaith hwn, gan gynnwys ymwneud Prifysgol Abertawe â'r prosiect, ar ei wefan<sup>25</sup>.

### **Ein cefnogaeth i yrfaeodd ymchwil**

- 8.16 Mae CCAUC wedi llofnodi'r *Cytundeb ar gyfer Datblygu Gyrfaoedd Ymchwilwyr* sy'n cynnwys, ymhlith ei saith egwyddor, ymrwymiad y "dylid hybu amrywiaeth a chydaddoldeb ym mhob agwedd ar recriwtio a rheoli gyrfaoedd ymchwilwyr". Mae CCAUC yn cyfrannu ar y cyd at y rhaglen ymchwil, Vitae, sy'n cydlynu'r gwaith o roi'r Cytundeb hwn ar waith ledled y DU. Mae prosiect *Every Researcher Counts* gan Vitae wedi cynhyrchu adnoddau ar-lein gwerthfawr i gefnogi ymchwilwyr a'u rheolwyr i roi sylw i faterion cysylltiedig ag amrywiaeth a chydaddoldeb<sup>26</sup>.

---

<sup>21</sup> [Academi Addysg Uwch](#)

<sup>22</sup> <https://www.heacademy.ac.uk/node/3009>

<sup>23</sup> [Y Mudiad Arweinyddiaeth](#)

<sup>24</sup> [Aurora](#)

<sup>25</sup> [Prosiect WAVE](#)

<sup>26</sup> [Every Researcher Counts](#)

## Ein gwaith ar gydraddoldeb yn y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil

8.17 Mae CCAUC yn gweithio gyda'r tri chorff cyllido addysg uwch arall yn y DU i weithredu'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil. Dyma ymarfer ledled y DU sy'n asesu ansawdd ymchwil mewn prifysgolion. Mae'r cyrff cyllido'n rhoi sylw manwl i amrywiaeth a chyfleoedd cyfartal drwy gynllunio a chynnal y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil. Yn y Fframwaith diweddaraf, a weithredwyd yn 2014, cyflwynodd y cyrff cyllido nifer o fesurau ychwanegol er mwyn hybu cydraddoldeb. Roedd y rhain yn cynnwys y canlynol:

- sefydlu Panel Cyngori ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth i gynghori tîm y Fframwaith, cyrff cyllido a phanelau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod y cam asesu
- gofyniad i bob sefydliad sy'n rhan ohono ddatblygu a chyflwyno Cod Ymarfer ar ddewis staff yn deg ac yn dryloyw
- cynnwys trefniadau i alluogi staff sydd ag amgylchiadau sydd wedi cyfyngu ar eu gallu i weithio'n gynhyrchiol drwy gydol y cyfnod asesu i gael eu derbyn gyda llai na'r pedwar allbwn ymchwil safonol heb gosb.

Ar ôl cwblhau'r Fframwaith yn 2014, cyhoeddodd y cyrff cyllido adroddiad a oedd yn astudio sut roedd anabledd, oedran, rhyw, ethnigrwydd a chenedligrwydd yn gysylltiedig â dewis staff, ar gyfer eu cynnwys yng nghyflwyniadau'r sefydliadau o dan y Fframwaith.

## 9 Cynnydd CCAUC tuag at ei amcanion cydraddoldeb yn 2014-15 fel maent yn berthnasol i CCAUC fel sefydliad ac i brifysgolion

- 9.1 Mae'r adran hon yn adrodd ar y cynnydd gydag amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC ac yn canolbwyntio'n benodol ar yr amcanion ar gyfer 2014-15. Mae amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn berthnasol i CCAUC fel sefydliad ac wrth i ni gefnogi prifysgolion.
- 9.2 Mae amcanion cydraddoldeb CCAUC wedi'u datgan yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol<sup>27</sup>. Mae'r amcanion yn para am bedair blynedd y Cynllun.
- 9.3 Mae'r adrodd yn ôl ar gynnydd ein hamcanion blaenorol wedi'i gynnwys yn **Atodiad B**.
- 9.4 Yn ystod 2014-15, nid oedd gan CCAUC Reolwr Cydraddoldeb am gyfran sylweddol o'r flwyddyn oherwydd newidiadau staff. Felly, mae wedi bod yn anodd gwneud cynnydd sylweddol yn erbyn amcanion 2014-15 o gofio mai sefydliad bychan yw CCAUC gydag adnoddau staff cyfyngedig. Recriwtiwyd Rheolwr Ehangu Mynediad a Chydraddoldeb newydd ym mis Awst 2015. Mae ein Rheolwr Ehangu Mynediad a Chydraddoldeb newydd wedi adolygu nifer o'n prosesau a'n harferion cydraddoldeb sy'n sail i ddatblygu a gweithredu polisïau ledled y sefydliad ac wrth i ni gefnogi prifysgolion, gan gynnwys

<sup>27</sup> Gweler ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol t. 10 i 13](#)

arferion gorau mewn cydraddoldeb a sut rydym yn gwneud cynnydd pellach tuag at ein hamcanion cydraddoldeb.

## Amcanion 2014-15

9.5 Roedd ein hamcanion yn 2014-15 fel a ganlyn:

- i. Amcan 6: Gweithio gyda SAU a Llywodraeth Cymru i wella amrywiaeth y cyrff rheoli yng Nghymru ac yn CCAUC;
- ii. Amcan 8: Edrych ar y rhwystrau sy'n atal gwella'r recriwtio ar ddynion ifanc gwyn o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is i AU yng Nghymru a ffyrdd posib o wella hynny;
- iii. Amcan 9: Asesu sut mae'r sector yn casglu data, gan geisio datblygu a gwella'r gyfradd ddatgelu; a darparu cefnogaeth i fyfyrwyr LHD mewn AU yng Nghymru;

### Y cynnydd tuag at Amcan 6: Gweithio gyda SAU a Llywodraeth Cymru i wella amrywiaeth y cyrff rheoli yng Nghymru ac yn CCAUC

9.6 Archwiliwyd camau gweithredu prifysgolion Cymru er mwyn sicrhau a gwella amrywiaeth eu cyrff rheoli. Gofynnwyd am wybodaeth am faterion fel: y camau gweithredu mae sefydliadau'n eu cymryd i ehangu amrywiaeth y gronfa o ymgeiswyr ar gyfer cyrff rheoli; sut maent yn monitro proffil y ceisiadau i gyrff rheoli ac aelodaeth ohonynt; pa hyfforddiant amrywiaeth a ddarperir ar gyfer y rhai sy'n gyfrifol am recriwtio a dewis aelodau cyrff rheoli; meincnodi amrywiaeth y cyrff rheoli yn erbyn unrhyw sefydliad arall neu gasglu arferion effeithiol o sefydliadau eraill i sicrhau amrywiaeth y corff rheoli; ac unrhyw gamau gweithredu eraill a gymerir i wella amrywiaeth y corff rheoli.

9.7 Roedd yr ymatebion yn dangos ystod o gamau gweithredu a oedd yn ceisio cynyddu amrywiaeth cyrff rheoli'r sefydliadau. Roedd y ffocws mwyaf cyson ar gynyddu nifer y merched ar y byrddau amrywiol. Roedd hefyd nifer o gamau gweithredu'n canolbwyntio ar gynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Roedd y sefydliadau'n cydnabod pwysigrwydd bod yn rhagweithiol o ran eu cyfathrebu ac roeddent yn defnyddio hysbysebu wedi'i dargedu a chyfryngau amrywiol (gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol) er mwyn gwella amrywiaeth y ceisiadau gan unigolion a dangynrychiolir ar gyrff rheoli. Nodwyd dull cydlynol, casgliadol, wedi'i hwyluso o weithredu, ac ystyried arferion da a chyfarwyddyd allanol, fel ffyrdd defnyddiol o ennyn diddordeb.

9.8 Mae gan yr UHC ymchwil estynedig a theilwredig i gyrff rheoli a chydraddoldeb ac amrywiaeth mewn AU, a gynhaliwyd ac a gyhoeddwyd yn yr Alban, i'w ddefnyddio gan brifysgolion Cymru. Bydd llawlyfr a gaiff ei gyhoeddi ar gyfer llywodraethwyr, yn benodol i Gymru ac yn cyfeirio at Ddyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru, yn manylu ar y canlynol:

- sut mae cyrff rheoli SAU yn deall ac yn cyflawni eu cyfrifoldebau o dan y ddeddf cydraddoldeb;

- sut galluogir cyrff rheoli SAU i ddatblygu eu dull o weithredu i gynyddu amrywiaeth eu haelodaeth;
- sut mae'r llywodraethu mewn SAU yn well gydag aelodaeth amrywiol, gan ddarparu mwy o amrywiaeth barn a phrofiad; a
- sut mae arweinyddiaeth ar gyfer cydraddoldeb yn cael ei wella ar y lefelau uchaf mewn SAU.

9.9 Gan droi at benodi aelodau Cyngor CCAUC, fel y nodwyd uchod, Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am benodiadau'r Cyngor. Mae CCAUC yn credu y dylai prif amcan proses benodi ei Gyngor gael ei bennu fel sicrhau aelodaeth amrywiol i'r Cyngor, gyda'r sgiliau gofynnol i alluogi iddo weithredu'n effeithiol. Mae CCAUC yn cefnogi'n llawn yr egwyddor allweddol yn y [Cod Ymarfer ar gyfer Penodiadau Gweinidogol i Gyrrff Cyhoeddus](#) y dylid gwneud penodiadau ar sail clod ac o blith dewis o "ymgeiswyr o ansawdd uchel o faes cadarn ac amrywiol, sydd â sgiliau, profiad a rhinweddau sydd wedi'u barnu fel y rhai sy'n diwallu anghenion y corff cyhoeddus yn y ffordd orau." Pan fo Llywodraeth Cymru'n cynnal ymarferion recriwtio ar gyfer aelodau newydd o Gyngor CCAUC, defnyddir bas data addysg uwch helaeth yn y DU i dynnu sylw at y swydd wag, er mwyn estyn allan at ystod amrywiol o ddarpar ymgeiswyr a, thrwy hynny, gynyddu nifer y ceisiadau gan bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Y cynnydd tuag at Amcan 8: Edrych ar y rhwystrau sy'n atal gwella'r recriwtio ar ddynion ifanc gwyn o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is i AU yng Nghymru a ffyrdd posib o wella hynny

- 9.10 Wrth bennu'r amcan hwn, roeddem yn cydnabod bod y cyfresi data ar lefel y DU a fyddai'n sail i'n gwaith yn y maes yma mewn cam datblygu cynnar ac y byddai nifer o faterion mewn perthynas â diffinio a dadansoddi data cysylltiedig â'r grŵp hwn o unigolion.
- 9.11 Un thema strategol allweddol yn ein [Strategaeth Gorfforaethol](#) yw ehangu mynediad, sy'n datgan ein bwriad i sicrhau cynhwysiant, cynnydd a llwyddiant mewn addysg uwch. Er mwyn mesur y cynnydd tuag at ein targedau yn y Strategaeth Gorfforaethol, rydym wedi pennu mesurau penodol ac rydym yn monitro dangosyddion perfformiad ehangu mynediad amrywiol, gan gynnwys dosbarth economaidd-gymdeithasol a chyfranogiad dynion.
- 9.12 Rydym yn ymwybodol bod [dosbarthiad economaidd-gymdeithasol yr Ystadegau Cenedlaethol](#) (NS-SEC) yn darparu data yn y maes hwn. Fodd bynnag, rydym hefyd yn ymwybodol o gyfyngiadau'r data yma a'r materion parhaus sy'n gysylltiedig â chasglu data ystyrlon am ddynion dosbarth gweithiol gwyn. Mae UCAS yn gofyn i ymgeiswyr hunan-ddatgan eu statws NS-SEC; fodd bynnag, nid yw'r wybodaeth hon yn cael ei hadrodd yn ôl i'r sefydliadau a dim ond i ddarpariaeth lawn amser mae'n berthnasol. Felly, nid yw'r data'n gyffredinol ddefnyddiol gan nad ydynt yn gadarn ac nid ydynt yn cynnwys y ddarpariaeth addysg uwch yn ei chyfanrwydd, na dulliau astudio.
- 9.13 Cyhoeddodd CCAUC [Cyfarwyddyd Cynlluniau Ffioedd 2015/16](#) ym mis Ebrill 2014 a nododd bod rhaid i gynlluniau ffioedd gynnwys darpariaeth i hybu cyfle

cyfartal. Roedd ystyriaeth CCAUC i gydbwysedd penodol yr elfennau unigol yn y cynlluniau ffioedd yn cynnwys ystyried graddfa, natur ac effeithiolrwydd y gweithgareddau sy'n ceisio hybu cyfle cyfartal a hybu addysg uwch, er enghraifft, ymgyrchoedd marchnata a recriwtio wedi'u targedu at grwpiau penodol a dangynrychiolir mewn addysg uwch, a fyddai'n cynnwys unrhyw fesurau i gefnogi recriwtio dynion ifanc gwyn o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is i AU yng Nghymru.

- 9.14 O ran ymgysylltu pellach, dynododd ymateb yr ymgyngoriad i [Raglen Weithredu Ehangu Mynediad](#) CCAUC y byddai nifer o sefydliadau'n hoffi gweld cynlluniau ffioedd yn cynnwys camau gweithredu sy'n cynyddu cyfranogiad a llwyddiant mewn addysg uwch ymhlith dynion gwyn dosbarth gweithiol.

Y cynnydd tuag at Amcan 9: Asesu sut mae'r sector yn casglu data, gan geisio datblygu a gwella'r gyfradd ddatgelu; a darparu cefnogaeth i fyfyrwyr LHD mewn AU yng Nghymru

- 9.15 Mynychodd swyddogion CCAUC hyfforddiant rhagfarn anymwybodol mewn digwyddiad gan yr Uned Herio Cydraddoldeb yn 2014-15 ac fe'i mynychwyd hefyd gan weithwyr cydraddoldeb proffesiynol o adrannau Adnoddau Dynol y rhan fwyaf o brifysgolion yng Nghymru. Roedd yr hyfforddiant yn cynnwys cyngor ar godi ymwybyddiaeth o safonau cymhwysedd nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn unigolion a sgiliau mewn rhoi'r rhain ar waith. Darparodd cynhadledd bob dwy flynedd yr UHC yn 2014: cyflawni cydraddoldeb - trawsnewid y diwylliant AU, a fynychwyd gan nifer dda o gynadleddwyr o Gymru, wybodaeth ac arweiniad ar ddeall ffyrdd o hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth a rhannu arferion da ledled SAU.
- 9.16 Yn ystod cyfnod ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, 2016-20, byddwn yn ystyried y cynnydd rydym wedi'i wneud mewn perthynas â'n hamcanion cydraddoldeb yng nghyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac yn ystyried sut rydym yn gwneud cynnydd pellach.

## 10 Asesu effaith ein polisïau a'n harferion

- 10.1 Wrth ddrafftio neu adolygu polisïau ac arferion mewnol CCAUC neu'r rhai allanol cysylltiedig, mae'n ofynnol i awduron y polisïau gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb, er mwyn ystyried anghenion unigolion sydd â nodwedd warchoddedig. Rydym hefyd yn ystyried anghenion siaradwyr Cymraeg, dysgwyr y Gymraeg a chymunedau sy'n siarad Cymraeg.
- 10.2 Ar hyn o bryd rydym yn defnyddio asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb (AEG) fel cyfrwng i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu'n fwriadol nac yn anfwriadol yn erbyn unrhyw unigolyn nac yn peri anfantais iddo. Mae proses yr AEG hefyd yn gyfrwng i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth ac i annog staff a thimau i adlewyrchu ar effaith debygol polisïau, canfod unrhyw anghenion heb eu bodloni a darparu sail ar gyfer gweithredu er mwyn gwella polisïau a phrosesau, lle bo hynny'n briodol.

- 10.3 Mae ein prosesau AEG yn asesu ac yn cofnodi'n systematig effaith wirioneddol, debygol neu bosib polisi, neu newid arwyddocaol i bolisi, ar grwpiau amrywiol o unigolion. Dadansoddir a rhagwelir canlyniadau polisiâu i grwpiau penodol, fel bod posib dileu neu leihau unrhyw ganlyniadau negyddol, cyn belled â bo hynny'n bosib, a sicrhau'r cydraddoldeb gorau posib.
- 10.4 Dechreuwyd adolygu ein dull o asesu effaith yn 2014-15 ond, oherwydd newidiadau staff, nid oedd modd i ni gwblhau'r broses hon na hyfforddi staff ar y broses newydd yn ystod y cyfnod hwn. Felly, rydym wedi cadw ein system bresennol yn 2014-15 a 2015-16 nes bod gennym adnoddau llawn a nes bod staff yn cael cefnogaeth lawn i weithredu'r system newydd. Byddwn yn adrodd yn ôl ar y cynnydd gyda'r broses asesu'r effaith ar gydraddoldeb yn ystod y cyfnod adrodd yn ôl nesaf.



## Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Staff 2014-15

Ar 31 Mawrth 2015

Rhyw/ Ailbennu rhywedd	2014-15
Gwrywaidd	15
Benywaidd	31

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
33%	49%
67%	51%

Grwpiau Ethnigrwydd	2014-15
Du - Affricanaidd	
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	
Gwyn	
Gwyn Seisnig	
Gwyn Albanaidd	
Gwyn Cymreig	27
Gwyn Prydenig	15
Gwyn Gwyddelig	
Gwyn arall	
Anhysbys	
Cyfanswm (ac eithrio anhysbys)	46

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
	0.4%
	0.1%
	93.2%
59%	
33%	
	0.5%
	1.8%

Anabledd	2014-15
Gweithgareddau o ddydd i ddydd yn gyfyngedig iawn (categori'r Cyfrifiad)	
Gweithgareddau o ddydd i ddydd ychydig yn gyfyngedig (categori'r Cyfrifiad)	
Anhwylder yn y Spectrwm Awtistig	
Dall/ rhannol ddall	
Byddar / nam ar y clyw	
Anabledd heb ei restru	
Cyflwr meddygol hirdymor neu anabledd na ellir ei weld, e.e. Asthma, canser, diabetes, epilepsi, HIV, ME, MS	9
Anawsterau iechyd meddwl	
Cymorth gofal personol	
Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia	
Defnyddio cadair olwyn/ anawsterau symudedd	
Dim anabledd hysbys	29
Anableddau lluosog	
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	40

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
	12%
	11%
23%	
73%	77%

Cyfeiriadedd Rhywiol	2014-15
Deurywiol	
Hoyw	
Heterorywiol	39
Lesbiaidd	
Heb ei ddatgan	
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	40

%	Dim data cyfrifiad wedi'i gasglu
98%	

Crefydd a chred	2014-15
Bwdhydd	
Cristion	25
Hindw	
Iddew	
Mwslim	
Sikh	
Arall	
Dim crefydd	8
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	36

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
	0.3%
69%	57.6%
	0.3%
	0.1%
	1.5%
	0.1%
	0.4%
22%	32.1%

Oedran	2014-15
Llai na 25	7
25-34	
35-44	15
45-54	15
55-64	9
65 a throsodd	
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	46

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
15%	
33%	
33%	62%
17%	
	38%

Priodas a Phartneriaeth Sifil	2014-15
Priod	31
Sengl	10
Partner (Cyd-fyw, nid partneriaeth sifil)	
Partneriaeth sifil	
Wedi ysgaru	
Gweddw	
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	44

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
70%	46%
23%	25%
	11%
	1%
	7%
	7%

Nodiadau
Ni chyhoeddwyd data mewn categorïau o fewn nodweddion gwarchoddedig lle mae'r niferoedd yn llai na phump.
Nid yw Beichiogrwydd a Mamolaeth yn cael eu cynnwys yn yr adroddiad am fod y niferoedd yn llai na phump.
Mae ffigyrau isel wedi eu cynnwys yn y cyfanswm, ond nid ydynt wedi eu cynnwys yn y categorïau oherwydd gallai hyn wneud i unigolion gael eu hadnabod.
Mae rhai categorïau wedi eu grwpio gyda'i gilydd at ddibenion adrodd oherwydd niferoedd isel.
* Cyfrifiad 2011

## Atodiad A(ii)

## Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Ymgeiswyr 2014-15

Rhyw/ Ailbennu rhywedd	2014-15
Gwrywaidd	15
Benywaidd	22

%
41%
59%

Hil	2014-15
Asiaidd (yn gynnwys Asiaidd Prydenig, Asiaidd arall, Bangladeshaidd, Tsieineaidd, Tsieineaidd Prydenig, Indiaidd, Pacistanaidd)	*
Du (yn gynnwys Affricanaidd, Du, Du Affricanaidd, Du arall, Du Prydenig, Affricanaidd Caribiaidd)	
Cymysg (yn gynnwys Cymysg, Cymysg arall, Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd, Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd, Cymysg - Gwyn a Asiaidd, Cymysg Prydenig)	*
Gwyn Prydenig	12
Gwyn Cymreig	19
White other (includes White English, White Irish, White Scottish, White, White-other)	*
Grwpiau Ethnigrwydd Arall	
Cyfanswm (ac eithrio anhysbys)	37

%
32%
51%

Anabledd	2014-15
Anhwylder yn y Spectrwm Awtistig	
Dall/ rhannol ddall	
Byddar / nam ar y clyw	
Anabledd heb ei restru	
Cyflwr meddygol hirdymor neu anabledd na ellir ei weld, e.e. Asthma, cancer, diabetes, epilepsi, HIV, ME, MS	7
Anawsterau iechyd meddwl	
Anableddau lluosog	*
Cymorth gofal personol	
Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia	*
Defnyddio cadair olwyn/ anawsterau symudedd	
Dim anabledd hysbys	16
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	25

%
28%
64%

Cyfeiriadedd Rhywiol	2014-15
Heterorywiol	25
Deurywiol	*
Hoyw	*
Lesbiaidd	*
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	31

%
81%

Crefydd a chred	2014-15
Bwdhydd	
Cristion	13
Hindw	
Mwslim	*
Sikh	
Arall	

%
38%

Dim crefydd	20
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	34

59%
-----

Oedran	2014-15
Llai na 25	23
25-34	9
35-44	*
45-54	*
55-64	*
65 a throsodd	
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	35

%
66%
26%

Notes
Ni chyhoeddwyd data mewn categorïau o fewn nodweddion gwarchoddedig lle mae'r niferoedd yn llai na phump.
* wedi cael eu cynnwys lle mae'r niferoedd yn y categori yn llai na phump, ac mae'r niferoedd isel wedi eu cynnwys yn y cyfansymiau

- 1.1 Roedd ein hamcanion yn 2013/14 fel a ganlyn:
- i. Amcan 5: Archwilio'r goblygiadau addysgol i fyfyrwyr beichiog mewn addysg uwch yng Nghymru;
  - ii. Amcan 10: Ymgymryd ag archwiliad cyflog cynhwysfawr;
  - iii. Amcan 11: Dadansoddi a chyhoeddi data CCAUC (yn amodol ar ystyried materion o ran meintiau sampl bach) mewn perthynas â phenodiadau, dyrchafiadau, secondiadau, a hyfforddiant, wedi'u gwahanu yn ôl rhyw.
- 1.2 Ar gyfer 2012/13, gwnaethom bennu'r tri amcan canlynol:
- i. 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
  - ii. Amcan 4: Casglu a dadansoddi data staff CCAUC am statws priodasol/partneriaeth sifil
  - iii. Amcan 7: Asesu'r ffordd y mae'r sector yn hyrwyddo cydberthnasau da rhwng credoau a chrefyddau gwahanol, yn cynnwys dim cred
- 1.3 Gwnaethom wahodd sefydliadau i roi gwybodaeth i ni sy'n gysylltiedig â'r amcanion hyn.
- 1.4 Er mwyn llywio'u hymateb, gwnaethom annog sefydliadau i ymgynghori â'u pwyllgor cydraddoldeb ac amrywiaeth, neu ei gyfwerth, ac ystyried barn staff perthnasol, swyddogion Undebau Myfyrwyr, a'r corff myfyrwyr. Roedd ein cais ar gyfer gwybodaeth wedi'i lunio i wella'n sail tystiolaeth a chyfrannu at gefnogi gwelliannau ym mherfformiad y sector ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- 1.5 Yn ogystal â llywio'n hamcanion cydraddoldeb, bydd y wybodaeth hon yn llywio'n gwaith ehangach o weithredu polisïau, ac yn cyfrannu at hyrwyddo a rhannu arferion effeithiol, yn ogystal â helpu'r sector i gydymffurfio â'i ddyletswyddau statudol.

## Amcanion 2013-14

### Cynnydd tuag at Amcan 5: Archwilio'r goblygiadau addysgol i fyfyrwyr beichiog mewn addysg uwch yng Nghymru

- 1.6 Gwnaethom ymgynghori ar oblygiadau bechiogrwydd i addysg ar gyfer myfyrwyr mewn addysg uwch, oherwydd ar hyn o bryd prin yw'r data gwaelodol ansoddol neu feintiol mewn perthynas â chyfraddau llwyddo/cwblhau myfyrwyr beichiog. Yn gyffredinol, teimlwyd bod gweithio tuag at Siarter Athena SWAN wedi annog sefydliadau i ystyried materion yn ymwneud â bechiogrwydd a mamolaeth ar gyfer staff a myfyrwyr. Canlyniad hyn yw bod un sefydliad wedi darparu dwy ystafell i famau sy'n bwydo ar y

fron er mwyn iddynt fwydo eu babanod, a gofod lle gall myfyrwyr a staff beichiog orffwys os oes angen.

- 1.7 Roedd sawl ymateb yn cyfeirio at gyhoeddiad yr Uned Herio Cydraddoldeb, Student pregnancy and maternity: Implications for higher education institutions, sydd wedi helpu sefydliadau i wneud cynnydd ar y gwaith hwn.<sup>1</sup>

Cynnydd tyag at Amcan 10: Ymgymryd ag archwiliad cyflog cynhwysfawr

- 1.8 Ym mis Hydref 2013, gwnaeth CCAUC gomisiynu ACAS i wneud Archwiliad Cyflog Cyfartal, gan adolygu strwythur a pholisi cyflogau a graddio CCAUC yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r model archwilio Cyfle Cyfartal.
- 1.9 Gwnaeth yr archwiliad ystyried rhyw, cyflogau'r holl staff, lefelau swyddi, oriau gwaith, lwfansau a goramser, hyd gwasanaeth, a dyrchafiadau dros y pum mlynedd diwethaf. Daethpwyd i'r casgliad nad oedd pryderon sylweddol ynghylch cyflogau'r rhywiau, ond nododd yr adolygiad fod posibilrwydd y gallai materion yn ymwneud â bwllch cyflog rhwng y rhywiau godi yn y dyfodol.
- 1.10 Gan fod CCAUC yn sefydliad bach a chanddo dim ond 46 o staff, nid yw'n bosibl cyhoeddi'r adroddiad yn llawn oherwydd y risg y gallai unigolion gael eu hadnabod. Fodd bynnag, mae'r crynodeb canlynol yn rhoi mwy o wybodaeth:
- Nodwyd problem bosibl o ganlyniad i drefniadau cyflog dros dro a roddwyd ar waith yn dilyn adolygiad o'r system cyflogau a graddio yn 2008. Roedd posibilrwydd na fyddai rhai aelodau staff yn gallu cyrraedd yr un gyfradd cyflog ag aelodau staff eraill a oedd ar yr un lefel. Roedd hyn oherwydd cyfyngiadau ar gyflogau a oedd yn rhwystro CCAUC rhag cyflwyno dyfarniadau y tu allan i'r cynnydd fesul cam, lle roeddent wedi gallu gwneud hyn yn flaenorol.
  - Mae'r rheolau ar gyfer pennu cyfradd cyflog ar ôl dyrchafiad ac ailwerthusiad yn wahanol wrth symud rhywun i fyny gradd/lefel. Er nad yw hyn wedi tynnu sylw at broblem cyflog cyfartal, mae cael yr un rheol ar gyfer y ddau amgylchiad yn arfer da, felly caiff hyn ei unioni.
  - Lle mae aelod o staff yn nodi amser (e.e. pan mae cyflogai yn symud i swydd ar lefel is), nid yw'r polisi'n glir o ran hyd yr amser marcio, a dylid gwneud hyn yn glir.
  - Wrth benodi dechreuwyr newydd, dylid darparu rhesymwaith ar gyfer y man cyflog cychwynnol i ddangos tystiolaeth glir a sicrhau nad oes rhagfarn ar sail rhyw.
- 1.11 Defnyddiwyd canlyniadau'r adroddiad ACAS i lywio cais y cylch cyflog a dyfodol strwythur cyflogau a graddio CCAUC, gyda'r nod o gael gwared ar

---

<sup>1</sup> [Beichiogrwydd a mamolaeth myfyrwyr: goblygiadau i sefydliadau addysg uwch](#)

unrhyw broblemau cyflog cyfartal ac ymgorffori'r newidiadau polisi erbyn dechrau 2015.

Cynnydd tuag at Amcan 11: Dadansoddi a chyhoeddi data CCAUC (yn amodol ar ystyried materion o ran meintiau sampl bach) mewn perthynas â phenodiadau, dyrchafiadau, secondiadau, a hyfforddiant, wedi'u gwahanu yn ôl rhyw

- 1.12 Gwnaed dadansoddiad o benodiadau, dyrchafiadau, secondiadau, a hyfforddiant yn ôl rhyw yn 2013/14. O ganlyniad i'r niferoedd bach, ni ellir cyhoeddi'r data hyn yn llawn, felly cyhoeddwyd gwybodaeth am hyfforddiant yn unig.
- 1.13 Fel y gellir gweld o'r ystadegau cydraddoldeb, mae CCAUC yn cyflogi mwy o fenywod nag o ddynion. Y sefyllfa yw, felly, bod y rhan fwyaf yn fenywod yng nghategoriâu penodiadau, dyrchafiadau, a secondiadau. Ychydig iawn y gellir ei bennu o'r dadansoddiad oherwydd y niferoedd isel, ond amlinellir isod y camau gweithredu y mae CCAUC yn eu cymryd i hybu a chefnogi cydraddoldeb.
- 1.14 Penodiadau: Mae CCAUC yn glynu at Egwyddorion Recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, lle mae'n rhaid i benodiad fod yn seiliedig ar deilyngdod ar sail cystadleuaeth deg ac agored. Er mwyn cydymffurfio â hyn, mae CCAUC yn dilyn proses recriwtio pedwar cam y Gwasanaeth Sifil. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl gyflogeion, aelodau o'r Gwasanaeth Sifil, a'r cyhoedd yn cael cyfle cyfartal i ymgeisio am bob swydd yn y sefydliad. Mae CCAUC hefyd yn postio ei swyddi gwag allanol ar Paru Swyddi Ar-lein (gwefan newydd y Ganolfan Byd Gwaith). Nod y dull hwn yw cyrraedd pob rhan o'r gymuned at ddibenion recriwtio.
- 1.15 Dyrchafiadau a Secondiadau: Mae CCAUC yn sefydliad bach â throsiant isel, felly prin yw'r cyfleoedd am ddyrchafiadau neu secondiadau allanol. Fodd bynnag, mae CCAUC yn rhoi'r un cyfleoedd am ddyrchafiadau a secondiadau i bob aelod o staff. Mae CCAUC yn cylchredeg gwybodaeth am y swyddi gwag sydd ar gael yn y Gwasanaeth Sifil yn wythnosol er mwyn hybu datblygiad. Mae Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru hefyd yn rhannu swyddi gwag ymhlith ei gilydd. Mae'r polisi secondiadau yn annog cyflogeion i gyflwyno cyfleoedd posibl a thrafod y rhain â'u rheolwr llinell ac Adnoddau Dynol yn ôl yr angen.
- 1.16 Hyfforddiant: Mae gan yr holl gyflogeion yr un cyfle i ofyn am hyfforddiant a'i gwblhau. Gofynnir am hyfforddiant drwy gynlluniau perfformiad ar ddechrau'r flwyddyn ac mewn adolygiad chwe mis, a gellir ei ychwanegu/newid ar unrhyw adeg yn ystod y flwyddyn. At ddibenion y dadansoddiad hwn, ystyriwyd bod hyfforddiant yn golygu unrhyw gyrsiau allanol, cyrsiau mewnol, hyfforddiant ar-lein, cynadleddau, a'r holl hyfforddiant staff, gan gynnwys y diwrnod cwrdd i ffwrdd corfforaethol. Oherwydd cyfyngiadau cyllidebol, efallai na fydd cyflogeion yn gallu gwneud yr holl hyfforddiant sydd ei angen arnynt, felly mae angen i gyflogeion flaenoriaethu eu hanghenion. Fodd bynnag, os

oes angen yr hyfforddiant ar frys neu os yw'n hanfodol ar gyfer eu swydd, bydd hyfforddiant yn cael ei drefnu.

- 1.17 Gan fod mwy o fenywod na dynion yn CCAUC, mae dadansoddiad o hyfforddiant yn dangos bod menywod wedi mynychu canran uwch (74%) na dynion (26%) o sesiynau hyfforddi. I roi gwell ddealltwriaeth o sut y caiff hyfforddiant ei ddsbarthu ar draws y rhywiau, cynhyrchwyd cymhareb o gyrsiau hyfforddiant yn ôl cyflogeion benywaidd a gwrywaidd. Mae hon yn dangos bod menywod yn gwneud mwy o hyfforddiant na dynion yn CCAUC ar gyfartaledd. Bydd y gymhareb hon yn cael ei monitro'n agos er mwyn sicrhau bod gan yr holl staff gyfleoedd hyfforddiant, a'u bod yn cael eu hannog i fanteisio arnynt, a bydd hyn yn cael ei ystyried wrth gynllunio hyfforddiant yn y dyfodol.
- 1.18 Rydym wedi cymharu CCAUC â Chyrff eraill a Noddir gan Lywodraeth Cymru. Nid oes llawer o wybodaeth am eu bod yn fach o ran maint, ond ymddengys bod ganddynt faterion ac ystadegau sydd ar y cyfan yn debyg. Mae eu harferion recriwtio a phenodi yn debyg i CCAUC. Fel rhan o unrhyw adolygiad polisi, bydd CCAUC yn sicrhau bod arferion gorau'n cael eu dilyn er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn cael cynnig y cyfleoedd gorau posibl.
- 1.19 I gloi, er ei fod yn anodd dod i gasgliadau cadarn oherwydd niferoedd isel, bydd gwahaniaethau rhwng y rhywiau o fewn CCAUC yn parhau i gael eu monitro o dan y categorïau a grybwyllwyd uchod er mwyn nodi newidiadau a/neu dueddiadau. Os ydym yn newid polisiâu a gweithdrefnau, bydd nodweddion gwarchoddedig yn cael eu hystyried fel rhan o'n proses asesu effaith.

## Amcanion 2012-13

Cynnydd tuag at 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

- 1.20 Gwnaethom 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. Yn ogystal â'n hymgyngoriad, gwnaeth ein trafodaethau cychwynnol gyda Grŵp Cyswllt Cymru'r Uned Herio Cydraddoldeb ymchwilio i aflonyddu sy'n gysylltiedig ag anabledd. Nododd y grŵp faterion yn cynnwys nad yw pob math o aflonyddu yn cael ei drafod yn ddigonol yn y gymdeithas ac ar y campws ac nad yw achosion o aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol, pan gânt eu cofnodi, yn cael eu disgrifio'n benodol yn nhermau nodwedd warchoddedig bob tro. Nododd y grŵp enghreifftiau o arferion effeithiol ar draws y sector, gan gynnwys gwasanaethau cymorth penodol i staff a myfyrwyr, a hyfforddiant gorfodol i staff, yn enwedig i reolwyr llinell i'w helpu i fynd i'r afael ag achosion o aflonyddu yn gyffredinol, gan gynnwys aflonyddu sy'n gysylltiedig ag anabledd.



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

- 1.21 O ran data staff CCAUC ar statws priodasol/partneriaeth sifil, yn 2012/13 casglodd ein harchwiliad blynyddol o ddata staff fanylion statws priodasol/partneriaeth sifil am y tro cyntaf. Fel y nodwyd eisoes, yn ystod 2012/13 cafodd rhai aelodau o staff eu dyrchafu a symudwyd aelodau eraill yn sgil proses ad-drefnu CCAUC, yn ogystal â'r cynnydd a'r addasiadau arferol i gyflogau, yn unol â'r cylch cyflog.
- 1.22 Er bod dadansoddiad yr archwiliad yn dangos bod canran uwch o staff priod wedi cael eu dyrchafu, neu wedi gweld rhyw newid yn nhelerau eu cyflogaeth, mae'n bwysig nodi bod llawer mwy o staff â statws 'priod' nag unrhyw statws arall o fewn CCAUC. Mae maint y sefydliad yn cyfyngu ar ddata ein staff, gyda'r rhan fwyaf ohono'n dod o dan ofynion y Ddeddf Diogelu Data, ac nid ydym yn gallu cyhoeddi'r data heb adnabod unigolion o bosibl. Fodd bynnag, mae'r wybodaeth hon wedi'n galluogi i ddechrau monitro tueddiadau, a byddwn yn parhau â'n gwaith monitro blynyddol i asesu a oes gan y statws hwn unrhyw effaith ar ragolygon llwyddiant/dyrchafiad/cyflog.

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

- 1.23 Gwnaethom asesu'r ffordd y mae'r sector yn hyrwyddo cydberthnasau da rhwng credoau a chrefyddau gwahanol, gan gynnwys dim cred. Roedd ymatebion i'n harolwg o sefydliadau wedi nodi bod rôl timau caplaniaeth o hyrwyddo cydberthnasau da rhwng ffydd a chredoau crefyddol gwahanol, gan gynnwys dim cred, yn bwysig i sefydliadau. Nododd nifer o sefydliadau eu bod yn ymwybodol o amserau gweddïo a digwyddiadau crefyddol wrth lunio amserlenni, ac roeddent yn cynnal digwyddiadau rheolaidd er mwyn i staff a myfyrwyr gael dealltwriaeth well o ffydd a chrefydd, yn cynnwys dim cred, ac i herio stereoteipiau. Fel y nodwyd yn Adran 8 uchod, tynnodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sylw at waith Prifysgol Caerdydd o ran amserau'r arholiadau a Ramadan yn ei adroddiad 2013/14.
- 1.24 O ran monitro cydraddoldeb, mae nifer o sefydliadau wedi dechrau casglu data am grefydd a chred i lywio'u gwaith o weithredu polisiau a chynllunio camau gweithredu. Nid yw'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) yn casglu data myfyrwyr am statws crefydd a chred ar hyn o bryd, ac nid yw'n bwriadu gwneud. Fodd bynnag, nododd rhai ymatebion y byddai hyn yn ddefnyddiol.