

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC

2015-16

Os oes arnoch angen y ddogfen hon mewn fformat arall, anfonwch e-bost i info@hefcw.ac.uk.



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC 2015-16

Rhagair

'Rydym yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru a'n partneriaid 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 ar gyfer y cyfnod rhwng 2013-14 a 2015-16 yn cynnwys amcanion perthnasol i'n rôl fel cyflogwr; mewn cefnogi prifysgolion yng Nghymru i fodloni eu dyletswyddau i'w cyflogeion; ac mewn perthynas â'u gwaith gyda myfyrwyr.

Eleni aethom ati i baratoi, ymgynghori ar, a chyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2016-20. Roedd Deddf Addysg Uwch (Cymru) 2015 yn cynnig cyfleoedd i ni asesu a monitro ffocws sefydliadau ar Gyfle Cyfartal ac ar Hybu Addysg Uwch. Mae Cynlluniau Mynediad a Ffioedd yn annog sefydliadau i gefnogi a datblygu grwpiau a dangynrychiolir, gan gynnwys y rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig, a byddwn yn parhau i hybu'r potensial mae hyn yn ei gyflwyno. Wrth i effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ddod yn gliriach, byddwn yn croesawu'r cyfle i wneud newidiadau cyfannol a hirhoedlog a fydd yn cael effaith gadarnhaol ar Gymru, o'r tymor byr i'r tymor hir. Gan edrych ymlaen, byddwn yn ystyried y cynllun newydd i ddarparu llwyfan i ddatblygu tegwch a chydraddoldeb yn CCAUC ac yn y sector addysg uwch yn ehangach. Gan weithio ochr yn ochr â darparwyr addysg uwch, mae'r cynllun newydd yn ymgorffori ac yn esblygu'r dulliau gweithredu rydym wedi'u mabwysiadu mewn perthynas â chydraddoldeb.

Sefydliad bychan yw CCAUC gyda rhyw 45 o staff. Rydym wedi ymrwymo i gyflawni ein dyletswyddau statudol fel cyflogwr a, lle bo hynny'n bosib, rhagori arnynt. Mae ein proses Asesu Effaith wedi cael ei haddasu i sicrhau ein bod nid yn unig yn adolygu'n rheolaidd effaith cydraddoldeb posib ein polisïau i hybu arfer da ac atal gorffwys ar ein rhwyfau, ond hefyd i ystyried ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a Safonau'r Gymraeg. 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 rhanddeiliaid a chyrrff perthnasol yn y DU ac yn ymwneud â sefydliadau eraill yng Nghymru ac yn y DU, 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. 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David Blaney'.

Dr David Blaney
Prif Weithredwr CCAUC

1 Cyflwyniad

- 1.1 Dyma'r nawfed 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 2015 a mis Mawrth 2016 ac yn cyflwyno crynodeb o gynnydd CCAUC tuag at gyflawni ein cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010¹ a'r dyletswyddau penodol i Gymru².
- 1.2 Nod yr adroddiad hwn ar gyfer 2015-16 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 2015-16 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 neu ffoniwch: 029 2085 9734.

2 Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru

- 2.1 Mae Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) yn Gorff a Noddir gan Lywodraeth Cymru a sefydlwyd o dan Ddeddf Addysg Bellach ac Uwch 1992. Fel y corff cyhoeddus sy'n gyfryngwr rhwng prifysgolion a Llywodraeth Cymru, rydym yn rheoleiddio lefelau ffioedd darparwyr addysg uwch (AU), yn sicrhau bod fframwaith yn ei le ar gyfer asesu ansawdd addysg uwch ac yn craffu ar berfformiad prifysgolion a darparwyr eraill dynodedig. Rydym yn dosbarthu adnoddau ar gyfer addysg ac ymchwil addysg uwch ac yn helpu i gyflawni blaenoriaethau Llywodraeth Cymru ar gyfer addysg uwch er lles ehangach y gymdeithas a'r economi.
- 2.2 Mae [Deddf Addysg Uwch \(Cymru\) 2015](#) (Deddf 2015) yn datgan rôl uwch CCAUC fel 'rheoleiddiwr' darparwyr addysg uwch yng Nghymru. Mae Deddf 2015 yn darparu dyletswyddau penodol i CCAUC mewn perthynas â: monitro cydymffurfiaeth sefydliadau addysg uwch â chynlluniau mynediad a ffioedd;

¹ [Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

² [Dyletswyddau penodol i Gymru](#)

asesu ansawdd addysg; sicrhau cydymffurfiaeth sefydliadau â'r Cod Rheolaeth Ariannol; a darparu gwybodaeth a chynghor perthnasol i Weinidogion Cymru. Mae gweledigaeth, amcanion a nodau strategol CCAUC wedi'u datgan yn ein dogfennau corfforaethol.

- 2.3 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.

3 Cefndir a chyd-destun ein hadrodd yn ôl

- 3.1 Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 ddyletswydd cydraddoldeb newydd mewn perthynas â'r sector cyhoeddus. 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. Rydym yn datgan y rhain yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-16](#) a'n cynllun newydd, [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20](#).
- 3.3 Cyhoeddwyd [Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol](#) blaenorol CCAUC ym mis Mawrth 2016 ac roedd yn cynnwys y cyfnod rhwng mis Ebrill 2014 a mis Mawrth 2015.
- 3.4 Dyma ein blwyddyn derfynol o adrodd yn ôl ar gynnydd yn erbyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-16. Bydd Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y flwyddyn nesaf yn cynnwys ein cynnydd fel sydd wedi'i ddatgan yng Nghynllun Cyflawni Cydraddoldeb Strategol 2016/17³, sy'n sail i flwyddyn gyntaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20.

4 Ein sylfaen o dystiolaeth a gwybodaeth berthnasol

- 4.1 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod 2012 i 2016 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 hwn⁴.
- 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.

³ Cyhoeddir ein Cynllun Cyflawni Cydraddoldeb Strategol i gyd-fynd â'r flwyddyn academaidd.

⁴ [Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC t.7](#).

5 Monitro cydraddoldeb fel sail i CCAUC fel cyflogwr

- 5.1 Cyflogwr bychan yw CCAUC gyda 45 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 2015-16 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 gategoriâu cyfrifiad yn seiliedig ar gyfrifiad 2011;
 - hunan-ddatgan rhywedd (gan gynnwys trawsrywiol, trawsrywedd neu ddatgan rhywedd niwtral);
 - dosbarthiadau oedran;
 - data cyfrifiad ar statws priodasol; a
 - data cyfrifiad ar ddosbarthiadau crefydd a chred⁵.
- 5.3 Rydym yn monitro data cydraddoldeb ymgeiswyr am swyddi gwag CCAUC ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.
- 5.4 Cesglir data am anafodlonrwydd 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, rydym yn eu cyhoeddi.
- 5.6 Mae'r data monitro cydraddoldeb am staff ac ymgeiswyr y mae posib eu cyhoeddi ar gael ar ein gwefan⁶.
- 5.7 Mae ein hadroddiadau monitro cydraddoldeb staff ac ymgeiswyr, ar gyfer y cyfnod 2015-16, 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 cydraddoldeb⁷.

⁵ Ers 2012 rydym wedi defnyddio data cyfrifiad 2011.

⁶ [Ystadegau cydraddoldeb ac amrywiaeth](#)

⁷ Gweler ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol t. 14](#) am fwy o wybodaeth

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 gwefan⁸. Rydym yn parhau i wneud cynnydd gyda'r Prosiect Adolygu Polisiau, sy'n cynnwys adolygu a diwygio ein polisiau 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.

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 Gwelodd CCAUC welliant o ran cydbwysedd y rhywiau ac amrywiaeth yn aelodaeth y Cyngor yn ystod 2015-16. Gorwedd y cyfrifoldeb am benodi aelodau Cyngor CCAUC gyda Llywodraeth Cymru ac nid CCAUC.
- 6.5 Mae CCAUC yn credu mai sicrhau aelodaeth amrywiol gyda'r sgiliau gofynnol i ganiatáu iddo weithredu'n effeithiol ddylai fod yn brif amcan ei broses o benodi aelodau i'w Gyngor. Mae CCAUC yn cefnogi'r egwyddor allweddol yn y [Cod Ymarfer ar gyfer Penodiadau Gweinidogol i Gyrrff Cyhoeddus](#) y dylid gwneud penodiadau ar sail rhinweddau o blith dewis o "ymgeiswyr o ansawdd uchel yn dod o faes amrywiol a chadarn, gyda sgiliau, profiad a rhinweddau sydd wedi'u barnu fel y rhai gorau i ddiwallu anghenion y corff cyhoeddus." Pan fydd Llywodraeth Cymru'n cynnal ymarfer recriwtio ar gyfer aelodau Cyngor newydd i CCAUC, defnyddir bas data addysg uwch helaeth yn y DU i dynnu sylw at y swydd wag, i gyrraedd ystod amrywiol o ddarpar ymgeiswyr a, thrwy hynny, i gynyddu nifer y ceisiadau gan bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig.

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. Yn ystod 2014-15, cytunwyd ar gytundeb cyflog dwy flynedd ac roedd hefyd yn rhoi sylw i rywfaint o amryfusedd o ran cyflog cyfartal, fel y nodwyd yn Archwiliad Cyflog Cyfartal ACAS. Ar gyfer 2015-16, cytunwyd ar gytundeb cyflog dwy flynedd pellach, yn seiliedig ar y graddfeydd cyflog adolygedig sy'n rhoi ystyriaeth i faterion cyflog cyfartal. 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.

⁸ [Polisiau CCAUC](#) sydd wedi'u cyhoeddi ar y we

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. Roedd hyfforddiant i fod i gael ei gynnal yn 2016, ond gan fod CCAUC wedi symud swyddfa, mae wedi cael ei aildrefnu ar gyfer 2017. Er hynny, os caiff anghenion hyfforddi penodol eu datgan, byddwn yn rhoi sylw iddynt yn gynt.
- 6.10 Datblygwyd proses asesu effaith newydd gennym a'i threialu yn dilyn cyngor gan staff a Chyrff eraill a Noddir gan Lywodraeth Cymru. Gyda dyfodiad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015), manteisiwyd ar y cyfle i ymestyn y cynllun peilot i ddechrau integreiddio nodau llesiant a chynaliadwyedd y Ddeddf, gan gynnwys sut maent yn berthnasol i Gymru fwy cyfartal. Rydym yn ymwybodol bod Safonau newydd ar gyfer yr Iaith Gymraeg yn cael eu cynnig ar gyfer CCAUC a byddwn eisiau sicrhau bod y broses derfynol o asesu effaith yn rhoi ystyriaeth lawn i'n cyfrifoldeb am yr Iaith Gymraeg.

Polisi Urddas yn y Gwaith CCAUC

- 6.11 Mae'r polisi Urddas yn y Gwaith 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 arall 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 2015-16, roedd gan CCAUC bump o staff yn cymryd rhan yn y cynllun⁹.

⁹ Mae gweithdrefn rheoli datgelu data safonol CCAUC wedi cael ei rhoi ar waith. Mae hyn yn golygu bod yr holl niferoedd yn cael eu talgrynnu i fyny neu i lawr i'r lluosrif agosaf o 5. Caiff unrhyw rif is na 2.5 ei dalgrynnu i 0. Mae hanerau'n cael eu talgrynnu i fyny (e.e. 2.5 yn cael ei dalgrynnu i 5).

Hyderus ag Anabledd (symbol anabledd 'Dau Dic' yn flaenorol)

- 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. Ym mis Tachwedd 2016, cafodd y symbol ei ailfrandio ac mae'n cael ei adnabod yn awr fel [Hyderus ag Anabledd](#). Fel rhan o'r ailfrandio, cafodd CCAUC ei ailachredu. 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.

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 wefan¹⁰.

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 chwmsela ar amrywiaeth o faterion. Gall staff gael gwybodaeth am y Rhaglen ar fewnrwyd CCAUC.

7 Monitro cydraddoldeb i gefnogi addysg uwch

- 7.1 Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC 2012-16 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 warchoddedig¹¹.
- 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 â 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.

¹⁰ [Rhwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru](#)

¹¹ CCAUC - [Cynllun Cydraddoldeb Strategol t. 7](#)

- 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 gwefan¹².
- 7.5 Rydym yn dadansoddi data cysylltiedig â sefydliadau am nodweddion gwarchodedig yn flynyddol, gan adrodd yn ôl i'n Cyngor a'i is-bwyllgor, y Pwyllgor Profiad Myfyrwyr, Addysgu ac Ansawdd (SETQC), a newidiodd yn ystod blwyddyn academaidd 2015/2016 i fod yn Bwyllgor Cyflawniad a Chyfleoedd y Myfyrwyr (SOAC). Derbyniodd y Cyngor a SOAC adroddiadau cysylltiedig â chydaddoldeb penodol ym mis Ionawr 2016 a mis Ionawr 2017, yn eu trefn, ac roedd y papurau pwyllgor eraill yn 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.
- 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. Mae hyn yn cynnwys fel maent yn berthnasol i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth¹³, 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.
- 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/Ebrill bob blwyddyn fel rheol. Rhoddir adborth ffurfiol i'r Is Gangelorion.
- 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 chydaddoldeb ychwanegol sy'n cyfrannu at gefnogi addysg uwch

Ein gwaith gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - Cymru

- 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.

¹² Mae data am staff a myfyrwyr prifysgol ar gael ar ein gwefan: www.hefcw.ac.uk

¹³ [Cod Llywodraethu Addysg Uwch 2014](#)

Mae'n rhoi cyngor ac arweiniad ac mae ganddo rôl reoleiddio o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, i fonitro cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

8.2 Fis Rhagfyr 2015, cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol '[A Yw Cymru'n Decach?](#)', diweddariad ar yr adroddiad 'Pa Mor Deg yw Cymru?' (2011). Canfu adroddiad 2015 y canlynol o gymharu â phum mlynedd yn ôl:

- mae rhai gwelliannau wedi bod, er enghraifft, llai o atgasedd tuag at bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol;
- mewn meysydd fel addysg a chyflogaeth, mae anghydraddoldeb sylweddol o hyd rhwng gwahanol grwpiau o bobl; ac
- mae pobl ifanc mewn sefyllfa lawer gwaeth mewn sawl ffordd, gan gynnwys incwm, cyflogaeth, tlodi, tai a mynediad at wasanaethau iechyd meddwl.

Nododd dadansoddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol saith her allweddol i Gymru yn ystod y pum mlynedd nesaf. Dyma'r heriau:

- cau bylchau cyrhaeddiad ym myd addysg;
- annog, recriwtio, datblygu a gwobrwyo teg mewn cyflogaeth;
- gwella amodau byw mewn cymunedau cydlynol;
- cynyddu mynediad at gyfiawnder ac annog cyfranogiad democrataidd;
- gwella mynediad at wasanaethau iechyd meddwl a chefnogaeth i bobl sydd ag iechyd meddwl gwael;
- atal cam-drin, esgeulustod a thriniaeth wael mewn gofal a chadw; a
- dileu trais, cam-drin ac aflonyddu yn y gymuned.

Gan nodi bod y rhain yn anghydraddoldeb mawr a dwfn ac yn gam-drin ar hawliau dynol, mae'r Comisiwn yn annog sefydliadau'r sectorau cyhoeddus a phreifat, a'r trydydd sector, fel CCAUC, i ymateb i'r heriau. Fel rhan o ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2016-20, ystyriwyd gennym yr heriau a'r argymhellion sydd wedi'u hamlinellu yn yr adroddiad 'A Yw Cymru'n Decach?'.

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 addysg uwch i fyfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig ar gael ar ei wefan¹⁴. Dangosodd y monitro bod llawer o brifysgolion yn gallu adrodd yn ôl am lefelau da o gydraddoldeb wrth gymharu graddfeydd tebyg, ond ceir rhai patrymau o wahanu fertigol hefyd. Archwiliadau Cyflog Cyfartal oedd y ffordd fwyaf cyffredin i sefydliadau ddadansoddi ac adeiladu ar waith blaenorol. Nodwyd prosesau ymgeisio mewnol yn gysylltiedig â hyrwyddo yn aml fel maes sydd angen ei symleiddio a'i esbonio'n well, er mwyn galluogi cynnydd gyda threchu anghydraddoldeb.

¹⁴ <https://www.equalityhumanrights.com/en/wales-advice-and-guidance/public-sector-equality-duty-wales/public-sector-equality-duty-monitoring>

- 8.4 Mae CCAUC yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i sicrhau bod ein dull o ehangu mynediad ar gyfer unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig a hybu cyfle cyfartal yn cyd-fynd.
- 8.5 Roedd Cynhadledd Cyfnewid Cydraddoldeb y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2015 yn canolbwyntio ar sicrhau bod sefydliadau'n manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd a ddarperir gan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ac asesiadau effaith i ddylanwadu ar y dyfodol, lleihau anghydraddoldeb a rhoi sylw i gam-drin hawliau dynol. Roedd y gynhadledd yn gyfle i ni edrych yn anffurfiol ar yr heriau a'r cyfleoedd i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2016-20 a'n proses asesu effaith newydd.

Ein gwaith gyda'r Uned Herio Cydraddoldeb

- 8.6 Yn 2015-16, gyda'i brifysgolion partner, cyllidodd CCAUC yr [Uned Herio Cydraddoldeb](#) (UHC), sy'n hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn addysg uwch yn y DU. Mae CCAUC yn arsylwr ar Fwrdd Cyfarwyddwyr yr UHC.
- 8.7 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 cynghorau, sefydliadau a myfyrwyr.
- 8.8 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 bolisiau 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 2015-16, roedd y gweithdai'n cynnwys hyfforddiant i gynllunio cydraddoldeb strategol effeithiol a thuag at ddatblygu cyflwyniad Nod Siarter Hil.
- 8.9 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. Mae saith Sefydliad Addysg Uwch yn cymryd rhan yn y Cynllun Mentora ac, ar gyfartaledd, mae 100-120 o geisiadau'n cael eu derbyn ar gyfer pob grŵp. Ar sail arolwg diweddar, mae'r canlyniadau ar gyfer y mentoriaid a'r rhai sy'n cael eu mentora sy'n ymwneud â'r Cynllun Mentora Merched mewn Prifysgolion yn cynnwys y canlynol:

Ar gyfer y rhai sy'n cael eu mentora:

- Gallu ystyried opsiynau gyrfaol,
- Hyder a sicrwydd cynyddol yn y gweithle,
- Cyngor defnyddiol gan fentor,
- Fforwm i drafod syniadau a meddwl yn wahanol,
- Cymorth i ddelio â deinameg tîm anodd, a
- Tynnu sylw at gryfderau a gwendidau'r rhai sy'n cael eu mentora.

Ar gyfer y mentoriaid:

- Boddhad o helpu cydweithwyr,
- Profiad proffesiynol o fentora mewn academia y tu hwnt i sefydliad y mentor,
- Deall dulliau arwain y mentor,
- Cyfleoedd am gydweithredu posib,
- Ehangu gwybodaeth am feysydd anghyfarwydd.

8.10 Mae'r UHC yn cyhoeddi [adroddiad ystadegol ar gydraddoldeb y DU](#) sy'n dadansoddi data cydraddoldeb AU y DU, gan ddarparu meincnod ar gyfer gweithgareddau SAU a sylfaen o dystiolaeth ar gyfer gweithredu polisiau cynghorau cyllido a phennu amcanion cydraddoldeb prifysgolion.

8.11 Fel amod ar y grant, mae'r UHC yn cyflwyno i CCAUC adroddiad blynyddol sy'n datgan gwaith yr UHC ar hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth, ar gyfer, a gyda, sefydliadau yng Nghymru. Roedd gweithgareddau'r UHC yng Nghymru'n cynnwys y canlynol:

- rhoi cyfarwyddyd, cyngor ac adnoddau i gynorthwyo SAUau Cymru i fodloni gofynion eu dyletswyddau penodol ac roedd hyn yn cynnwys sesiwn gwaith gyda Grŵp Cyswllt Cymru ar bennu amcanion newydd;
- cefnogi CCAUC a SAUau Cymru i wneud cynnydd yn erbyn amcanion cydraddoldeb eu Cynlluniau Strategol;
- cefnogi SAUau sydd eisiau cynyddu cyfranogiad grwpiau cydraddoldeb a dangynrychiolir yn y corff o fyfyrwyr;
- sicrhau bod prosiectau'r UHC ledled y DU yn rhoi ystyriaeth lawn i bolisiau a blaenoriaethau yng Nghymru; a
- bod yn adnodd ymatebol y gall SAUau Cymru ei ddefnyddio ar gyfer cyfarwyddyd a chyngor ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

8.12 Mae'r UHC yn rheoli ac yn berchen ar nod siarter [Athena Swan](#). Mae [wyth prifysgol yng Nghymru](#) wedi sicrhau'r nod siarter efydd. Mae'r nod siarter yn cydnabod gwaith y prifysgolion i hybu cynrychiolaeth merched mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg, mathemateg a meddygaeth. Canfu gwerthusiad Athena Swan yr UHC yn 2011 effaith gadarnhaol y dyfarniad ar strwythurau sefydliadol a newid diwylliannol mewn SAUau, gyda chynnydd yng nghyfran y merched, gwell cynrychiolaeth i ferched ar bwylgorau, gwelliannau gyda phontio o ymchwil ôl ddoethuriaeth i swyddi academaidd cyntaf, arferion gwaith a chefnogi cynnydd gyrfaol merched a thwf mewn rhwydweithio i ferched.

Ein gwaith gyda'r Academi Addysg Uwch

8.13 Yn 2015-16, gyda'i brifysgolion partner, 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 polisiau a dylanwadu arnynt a'u gweithredu.

- 8.14 Cyhoeddodd yr Academi Addysg Uwch [Ymgorffori Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Cwricwlwm](#). Mae'n cynnwys canllawiau ymarferwyr penodol i ddisgyblaeth i gefnogi academyddion i greu profiadau ac amgylcheddau dysgu ac addysgu sy'n galluogi pob myfyriwr i gyflawni ei botensial, i deimlo ei fod yn rhan o'i siwrnai ddysgu ac i fod yn fedrus o ran amrywiaeth.

Ein gwaith gyda'r Mudiad Arweinyddiaeth

- 8.15 Yn 2015-16, helpodd CCAUC i gyllido'r [Mudiad Arweinyddiaeth ar gyfer Addysg Uwch](#). Mae'r Mudiad Arweinyddiaeth wedi gweithredu [Aurora](#): rhaglen ddatblygu i ferched yn unig sy'n ceisio 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 ¹⁵.
- 8.16 Ym mlwyddyn academaidd 2015/16, sefydlodd CCAUC, HEFCE a'r Mudiad Arweinyddiaeth brosiect ymchwil i ymchwilio i rôl Cwmnïau Chwilio Gweithredol mewn sicrhau gwell amrywiaeth o ymgeiswyr ar gyfer uwch swyddi mewn sefydliadau addysg uwch. Bydd yr adroddiad yn cael ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2017.

Ein cefnogaeth i yrfaeodd ymchwil

- 8.17 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.

Ein cefnogaeth i gyflogadwyedd

- 8.18 Yn 2015-16, datblygodd CCAUC raglen [GO Wales: Cyflawni drwy Brofiad Gwaith](#). Rhaglen a gefnogir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop yw hon i gefnogi cyflogadwyedd myfyrwyr ifanc ar gyrsiau addysg uwch yng Nghymru. Mae'r prosiect yn targedu myfyrwyr ifanc sydd wedi wynebu rhwystrau o ran mynediad i addysg uwch neu brofiad gwaith ac sy'n wynebu'r risg fwyaf o beidio â sicrhau cyflogaeth, addysg neu hyfforddiant wrth adael eu cwrs addysg uwch. Mae'r grwpiau targed yn cynnwys: myfyrwyr ag anabledd neu Gyflwr Iechyd sy'n Cyfyngu ar Waith; myfyrwyr o gefndiroedd Du a Lleiafrif Ethnig; myfyrwyr sydd, neu sydd wedi bod, mewn gofal; y rhai â chyfrifoldebau gofalu; a myfyrwyr o ardaloedd cyfranogiad AU isel. Mae'r rhaglen yn darparu cefnogaeth tymor hir, strwythuredig i fyfyrwyr difreintiedig i alluogi iddynt gyflawni eu potensial.

¹⁵ [Aurora](#)

- 8.19 Mae'r prosiect wedi cael ei lansio ym mlwyddyn ariannol 2016-17 a byddwn yn adrodd yn llawnach arno yn yr Adroddiad Blynyddol nesaf ar Gydraddoldeb.

Cefnogi cyfleoedd cyfartal a hybu addysg uwch

- 8.20 Mae Deddf AU Cymru 2015 wedi sefydlu fframwaith rheoleiddiol newydd ar gyfer addysg uwch yng Nghymru. Mae'r Ddeddf hon wedi creu nifer o oblygiadau, gan gynnwys sefydlu Cynlluniau Mynediad a Ffioedd fel offeryn rheoleiddio. Cymeradwyir Cynlluniau Mynediad a Ffioedd gan CCAUC ac maent yn galluogi i ddarparwyr Addysg Uwch ddenu cefnogaeth myfyrwyr Llywodraeth Cymru i'w cyrsiau israddedig llawn amser a TAR a chodi ffioedd myfyrwyr o hyd at £9,000 y flwyddyn ([Rheoliadau Addysg Uwch \(Cynlluniau Mynediad a Ffioedd \(Cymru\) 2015](#)). Mae Cynlluniau Mynediad a Ffioedd yn datgan y cyfraniad y bydd sefydliad yn ei wneud tuag at fynediad i addysg uwch, gan fod hwn yn berthnasol i gyfle cyfartal ac i hybu addysg uwch. Ymhlith gwybodaeth arall, rhaid i Gynllun Mynediad a Ffioedd ddatgan sut bydd sefydliad yn denu ac yn cadw myfyrwyr a dangynrychiolir mewn addysg uwch. Mae [Cyfarwyddyd Llywodraeth Cymru](#) i CCAUC yn cadarnhau bod unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig yn grwpiau a dangynrychiolir mewn addysg uwch.
- 8.21 Mae Dull Strategol CCAUC o Ehangu Mynediad yn cyfeirio at grwpiau y mae CCAUC yn eu hystyried fel rhai a dangynrychiolir mewn addysg uwch yng Nghymru. Mae diffiniad CCAUC o dangynrychiolaeth yn cynnwys pobl o bob oedran sydd â nodweddion gwarchoddedig.

9 Cynnydd CCAUC tuag at ei amcanion cydraddoldeb yn 2015-16 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 2015-16. 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 2012-2016¹⁶. 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 2015-16, 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. Yn ystod y cyfnod adrodd yn ôl hwn, mae'r Rheolwr Ehangu Mynediad a

¹⁶ Gweler ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-2016 t. 10 i 13](#).

Chydraddoldeb newydd wedi adolygu nifer o'n prosesau a'n harferion cydraddoldeb fel sail i ddatblygu a gweithredu polisïau, gan gynnwys arferion gorau mewn cydraddoldeb a sut rydym yn gwneud cynnydd pellach tuag at ein hamcanion cydraddoldeb.

Amcanion 2015-16

9.5 Roedd ein hamcanion yn 2015-16 fel a ganlyn:

- i. **Amcan 1: Asesu effaith diddymu'r oedran ymddeol diofyn (OYD), yn fewnol ac yn y sector;**
- ii. **Amcan 3: Asesu pa waith (gan gynnwys polisïau, arferion a mentrau ffurfiol cysylltiedig â datgelu) a wneir gan y sector mewn perthynas ag ailbennu rhywedd.**

Y cynnydd tuag at Amcan 1:

Asesu effaith diddymu'r oedran ymddeol diofyn (OYD), yn fewnol ac yn y sector

9.6 Daeth Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Darpariaethau Diddymu Oedran Ymddeol) 2011 (SI 2011/1069) i rym ar y 6ed Ebrill 2011 gan ddiddymu'r Oedran Ymddeol Diofyn (OYD) o 1 Hydref 2011 ymlaen. O ganlyniad, nid yw cyflogwyr yn gallu gorfodi'r OYD mwyach i wneud i gyflogeion ymddeol. Nawr, os yw cyflogwr yn dymuno gorfodi polisi oedran ymddeol, rhaid iddo ddangos bod cyfiawnhad gwrthrychol dros roi'r polisi ar waith.

9.7 Mae ein hymchwil yn dangos ei bod yn ddyddiau cynnar o hyd o ran dealltwriaeth o oblygiadau dileu oedran ymddeol diofyn. Gall effaith lawn y ddeddfwriaeth gymryd sawl blwyddyn arall i allu ei gwerthfawrogi'n llawn. Yn dilyn ymgynghoriad ag aelodau Grŵp Cyswllt Cydraddoldeb Cymru yr UHC, rydym yn nodi bod prifysgolion wedi gwneud gwaith i adolygu a diweddarau eu polisïau, eu gweithdrefnau a'u harferion adnoddau dynol o ganlyniad i'r newidiadau i oedran ymddeol diofyn. Bydd CCAUC yn cynnal trafodaeth â phrifysgolion er mwyn deall goblygiadau'r newidiadau i oedran ymddeol diofyn yn llawnach.

9.8 O bersbectif mewnol, mae CCAUC hefyd wedi adolygu ei bolisi a'i brosesau mewnol ar gyfer Ymddeol i adlewyrchu'r newid.

9.9 Mae data HESA yn cyhoeddi ystadegau, sydd wedi'u hatodi fel **Atodiad C**, ar staff prifysgolion Cymru wedi'u gwahaniaethu yn ôl oedran a rhyw, rhwng 2009/10 a 2013/14¹⁷. Mae'r ystadegau'n bennaf yn dangos cynnydd yn oedran y cyflogeion ym mhob maes bron mewn gwaith AU, ar draws y ddau ryw a ledled y DU yn ehangach. Fodd bynnag, nid yw'n bosib cymryd yn ganiataol bod cydberthynas uniongyrchol rhwng y newidiadau hyn a'r newidiadau i oedran ymddeol diofyn, oherwydd gall llawer o ffactorau economaidd-gymdeithasol a newid poblogaeth fod yn cyfrannu at y duedd hon.

¹⁷ Y data HESA diweddaraf oedd ar gael yn ystod y cyfnod o ymchwil.

- 9.10 Mae proffil oedran CCAUC wedi'i gynnwys yn ei ystadegau monitro, fel y nodir yn **Atodiad A(i)**. Fel y gwelir, mae proffil oedran CCAUC yn dangos cynnydd yn oedran y cyflogeion. Fodd bynnag, oherwydd niferoedd a'r amserlen gyfyngedig ers y newid, mae'n anodd asesu a yw dileu OYD wedi cael effaith ar gyflogeion yn aros yn CCAUC.
- 9.11 Oherwydd gwerthoedd isel o ran nifer, a data sy'n galluogi adnabod unigolion o bosib, mae hefyd yn anodd cyflwyno sylwadau ar nifer y cyflogeion sydd wedi gadael CCAUC oherwydd ymddeoliad. O blith y cyflogeion hynny sydd wedi gadael ers dileu'r OYD yn 2011, dim ond nifer bach iawn o staff sydd wedi gadael oherwydd ymddeoliad.
- 9.12 Ar sail ymchwil CCAUC i'r dystiolaeth sydd ar gael, rydym yn dod i'r casgliad bod cyflogeion yn parhau mewn cyflogaeth ar ôl troi'n 65 oed. Mae dal yn rhy gynnar i ddatgan yn gategori'aid bod diddymu OYD wedi cael effaith sylfaenol ar symudiad staff yn fewnol neu oddi mewn i'r sector AU. Gallwn ddweud bod ffactorau ychwanegol sy'n effeithio ar newid proffiliau oedran yn cynnwys, o bosib, hinsawdd ariannol bresennol y DU, gwell iechyd a fforddiadwyedd, yn hytrach na dyhead cynhenid i weithio y tu hwnt i oedran ymddeol 'traddodiadol'.

Y cynnydd tuag at Amcan 3: Asesu pa waith (gan gynnwys polisïau, arferion a mentrau ffurfiol cysylltiedig â datgelu) a wneir gan y sector mewn perthynas ag ailbennu rhywedd

- 9.13 Mae ailbennu rhywedd yn nodwedd warchoddedig ac mae'n cyfeirio at rywun sy'n drawsryweddol. Mae trawsryweddol yn cynnwys unrhyw un sydd wedi cynnig, dechrau neu gwblhau proses i newid ei ryw ef neu hi. Cynhaliodd swyddogion CCAUC adolygiad desg o gefnogaeth prifysgolion i fyfyrwyr trawsryweddol. Daeth yr adolygiad i'r casgliad bod pob sefydliad yn darparu gwybodaeth ac arweiniad ar-lein yn benodol ar gyfer codi ymwybyddiaeth o faterion ailbennu rhywedd. Yn aml roedd gwybodaeth yn cael ei chynnwys ar dudalennau LHDT y prifysgolion ar y we, gan nodi cysylltiadau ac adnoddau hefyd. Roedd nifer o sefydliadau, fel rhan o'r flwyddyn academaidd, yn cynnwys dyddiau i hybu ymwybyddiaeth o faterion ailbennu rhywedd. Mae rhai sefydliadau, wrth godi adeiladau newydd neu addasu rhai presennol, wedi cynnwys toiledau niwtral o ran rhywedd ynddynt. Mae rhai wedi cynnwys adrannau penodol ar ddefnyddio iaith gynhwysol yn eu cod ymarfer a chamau gweithredu trawsryweddol yn eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol. Darparodd un sefydliad gefnogaeth deilwredig i bobl sy'n ystyried trawsnewid, gyda gwasanaethau cwnsela ac iechyd a lles yn cael eu cynnig, ac amser i ffwrdd i staff neu fyfyrwyr sy'n cael triniaethau meddygol neu lawfeddygol. Mae polisi dim goddefgarwch i drawsffobia wedi cael ei weithredu'n gyffredinol ymhlith darparwyr AU Cymru sy'n ceisio hybu goddefgarwch ac amrywiaeth.
- 9.14 Ystyriodd cyfarfod mis Hydref 2015 o Grŵp Cyswllt Cymru yr UHC o staff yr UHC, cynrychiolwyr adnoddau dynol prifysgolion a CCAUC y budd o gyfarwyddyd cyson wedi'i gyhoeddi gan yr UHC ar ailbennu rhywedd, yn sail i bolisïau, arferion a mentrau prifysgolion. Cadarnhaodd yr UHC y byddai'n cyhoeddi fersiwn wedi'i ddiweddarau ym mlwyddyn academaidd 2016/17 o'i

[gyfarwyddyd ar faterion trawsryweddol](#) yn 2010 ar gyfer staff mewn sefydliadau addysg uwch ledled y DU ac mewn colegau yn yr Alban.

- 9.15 Yn ystod cyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf CCAUC, 2016-20, byddwn yn asesu'r cynnydd rydym wedi'i wneud mewn perthynas â'n hamcanion cydraddoldeb yng nghyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2013-16 ac yn ystyried sut gallwn wneud cynnydd pellach, os yw hynny'n briodol.

10 Asesu effaith ein polisïau a'n harferion

- 10.1 Yn 2015-16, parhawyd i adolygu a datblygu ein proses Asesu Effaith newydd. Mae'r broses newydd yn ceisio sicrhau bod CCAUC yn gwneud y canlynol:
- cydymffurfio â dyletswyddau statudol ac, os yw hynny'n briodol, mynd y tu hwnt iddynt;
 - parhau'n gyflogwr cyfle cyfartal ac annog darparwyr addysg uwch i fod yn gyflogwyr cyfle cyfartal;
 - annog darparwyr addysg uwch i ehangu amrywiaeth yr ymgeiswyr a'r boblogaeth o fyfyrwyr ac annog cydraddoldeb, gan gynnwys lefelau cyn mynediad a derbyn;
 - hybu'r defnydd o'r Gymraeg gan CCAUC a chan ddarparwyr addysg uwch; a
 - sicrhau bod datblygiad cynaliadwy a llesiant yn cael eu hintegreiddio'n effeithiol yn ein datblygiadau polisi ac annog darparwyr addysg uwch i ddatblygu ac ymgorffori dulliau cynaliadwyedd.
- 10.2 O dan [Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#), mae'n ofynnol i CCAUC asesu effaith debygol ei bolisïau a'i arferion arfaethedig neu adolygedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol. Hefyd, mae'r polisi'n rhan o brosesau CCAUC ar gyfer cydymffurfio â [Deddf yr Iaith Gymraeg 1993](#), a [Mesur y Gymraeg \(Cymru\) 2011](#), sy'n hybu ac yn hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg. Mae [Cynllun Iaith Gymraeg](#) CCAUC yn datgan sut rydym yn gwneud hyn fel rhan o'n harferion gwaith. Bydd Safonau newydd y Gymraeg yn cymryd lle Cynllun Iaith Gymraeg CCAUC o 2016 ymlaen. Yn olaf, bydd y polisi'n rhan o broses CCAUC o gydymffurfio â'r dyletswyddau sy'n codi o [Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#).
- 10.3 Wrth ddrafftio neu adolygu polisïau ac arferion mewnol CCAUC neu'r rhai allanol cysylltiedig, mae'n ofynnol i swyddogion CCAUC gynnal asesiadau effaith, er mwyn asesu goblygiadau polisïau i unigolion sydd â nodwedd warchoddedig. Rydym hefyd yn ystyried anghenion siaradwyr Cymraeg, dysgwyr y Gymraeg a chymunedau sy'n siarad Cymraeg a materion llesiant a chynaliadwyedd fel maent yn berthnasol i [Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#).
- 10.4 Mae ein proses Asesu Effaith 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 polisïau 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.

Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Staff 2014-15

Ar 31 Mawrth 2016

| Rhyw/ Ailbennu rhywedd | 2015-16 |
|------------------------|---------|
| Gwrywaidd | 15 |
| Benywaidd | 30 |
| Cyfanswm | 45 |

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

| Grwpiau Ethnigrwydd | 2015-16 |
|---------------------------------|---------|
| Du - Affricanaidd | 0 |
| Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd | 0 |
| Gwyn arall [□] | 10 |
| Gwyn Cymreig | 25 |
| Gwyn Prydenig | 15 |
| Gwyn arall | 0 |
| Cyfanswm (ac eithrio anhysbys) | 45 |

| % | Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru |
|-----|------------------------------------|
| | 0.4% |
| | 0.1% |
| 20% | |
| 52% | |
| 28% | |
| | 1.8% |

| Anabledd | 2015-16 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 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 | 0 |
| Dall/ rhannol ddall | 0 |
| Byddar / nam ar y clyw | 0 |
| Anabledd heb ei restru | 0 |
| Cyflwr meddygol hirdymor neu anabledd na ellir ei weld, e.e. Asthma, canser, diabetes, epilepsi, HIV, ME, MS | 10 |
| Anawsterau iechyd meddwl | 0 |
| Cymorth gofal personol | 0 |
| Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia | 0 |
| Defnyddio cadair olwyn/ anawsterau symudedd | 0 |
| Dim anabledd hysbys | 30 |
| Anableddau lluosog | 0 |
| Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan) | 40 |

| % | Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru |
|-----|------------------------------------|
| | 12% |
| | 11% |
| | |
| | |
| | |
| 21% | |
| 3% | |
| | |
| | |
| | |
| 74% | 77% |
| 3% | |

| Cyfeiriadedd Rhywiol | 2015-16 |
|--------------------------------------|---------|
| Deurywiol | 0 |
| Hoyw | 0 |
| Heterorywiol | 40 |
| Lesbiaidd | 0 |
| Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan) | 40 |

| % | Dim data cyfrifiad wedi'i gasglu |
|-----|-------------------------------------|
| | |
| 3% | |
| 98% | |
| | |

| Crefydd | 2015-16 |
|--------------------------------------|---------|
| Bwdhydd | 0 |
| Cristion | 25 |
| Hindw | 0 |
| Iddew | 0 |
| Mwslim | 0 |
| Sikh | 0 |
| Arall | 0 |
| Dim crefydd | 10 |
| Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan) | 40 |

| % | Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru |
|-----|---------------------------------|
| 3% | 0.3% |
| 66% | 57.6% |
| | 0.3% |
| | 0.1% |
| | 1.5% |
| | 0.1% |
| 5% | 0.4% |
| 21% | 32.1% |

| Oedran | 2015-16 |
|----------------|---------|
| Llai na 25 | 0 |
| 25-34 | 5 |
| 35-44 | 15 |
| 45-54 | 15 |
| 55-64 | 10 |
| 65 a throsodd | 0 |
| Heb ei ddatgan | 0 |

| % | Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru |
|-----|---------------------------------|
| 2% | 62% |
| 9% | |
| 35% | |
| 33% | |
| 17% | 38% |
| | |
| | |

| Priodas a Phartneriaeth Sifil | 2015-16 |
|-------------------------------------------|---------|
| Priod | 30 |
| Sengl | 10 |
| Partner (Cyd-fyw, nid partneriaeth sifil) | 0 |
| Partneriaeth sifil | 0 |
| Wedi ysgaru | 0 |
| Gweddw | 0 |
| Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan) | 45 |

| % | Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru |
|-----|---------------------------------|
| 73% | 46% |
| 20% | 25% |
| 5% | 11% |
| | 1% |
| 2% | 7% |
| 0% | 7% |

| Nodiadau |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mae rhai categorïau wedi eu grwpio gyda'i gilydd at ddibenion adrodd oherwydd niferoedd isel. |
| * Cyfrifiad 2011 |
| ▫ Mae eraill yn cynnwys Sais, Albanwr a Gwyddel at ddibenion dadansoddi ac adrodd yn ôl. |
| Mae gweithdrefn reoli safonol CCAUC ar gyfer datgelu data wedi cael ei gweithredu. Mae hyn yn golygu bod: - yr holl rifau wedi'u talgrynnu i fyny neu i lawr i'r lluosrif o 5 agosaf. Mae unrhyw rif is na 2.5 wedi'i dalgrynnu i 0. Mae haneri'n cael eu talgrynnu i fyny (e.e. 2.5 yn cael ei dalgrynnu i 5). - Mae canrannau'n cael eu cyfrif ar sail data heb ei dalgrynnu. Nid yw canrannau sydd wedi'u cyfrif am boblogaethau |