

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC

2017-18

Dyddiad Cyhoeddi: Mawrth 2019

Os hoffech chi gael y ddogfen hon mewn fformat hygyrch arall, e-bostiwch info@hefcw.ac.uk.



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC 2017-18

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, a'n cynnydd gyda Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 -20. Mae Deddf Addysg Uwch (Cymru) 2015 yn dweud ei bod yn ofynnol i sefydliadau wario cyfran o gyfanswm eu hincwm o ffioedd ar gefnogi cyfleoedd cyfartal a hybu addysg uwch, ac i CCAUC asesu a monitro ymrwymiad sefydliadau i'r nodau hyn. Mae cynlluniau mynediad a ffioedd yn dweud ei bod yn ofynnol i sefydliadau gefnogi a datblygu grwpiau a dangynrychiolir, gan gynnwys y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig, a byddwn yn parhau i hybu'r potensial mae hyn yn ei gyflwyno. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn darparu i CCAUC gyfle 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 parhau i ddefnyddio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i ddarparu llwyfan i ddatblygu tegwch a chydraddoldeb yn CCAUC ac yn y sector addysg uwch yn ehangach. Gan weithio law yn llaw â darparwyr addysg uwch, mae'r cynllun yn ymgorffori ac yn esblygu'r dulliau gweithredu rydym wedi'u mabwysiadu mewn perthynas â chydraddoldeb.

Rydym wedi ymrwmo 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 polisiau 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, colegau 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 Advance HE, er mwyn rhoi sylw i anghydraddoldeb y rhywiau yn y gweithle.

Rydym yn cydnabod bod sicrhau cyfle cyfartal yn agenda tymor hir a thrwy gynnwys a chydweithredu, mae CCAUC a phrifysgolion Cymru wedi ymrwmo i sicrhau canlyniadau effeithiol i Gymru.

Dr David Blaney
Prif Weithredwr CCAUC

1 Cyflwyniad

- 1.1 Dyma'r unfed Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar ddeg i gael ei gyhoeddi gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) a'r chweched adroddiad blynyddol ers i'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol i Gymru ddod i rym yn 2011. Mae'n cynnwys y flwyddyn ariannol rhwng mis Ebrill 2017 a mis Mawrth 2018 ac yn cyflwyno crynodeb o gynnydd CCAUC tuag at gyflawni ein cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â [Deddf Cydraddoldeb 2010](#) a'r [dyletswyddau penodol i Gymru](#).
- 1.2 Nod yr adroddiad hwn ar gyfer 2017-18 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 2017-18 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 2016 i 2020](#).
- 1.4 Os hoffech gyfrannu at ddatblygu gwaith cydraddoldeb CCAUC ymhellach, cysylltwch â Ryan Stokes (equality@hefcw.ac.uk neu 029 2085 9736).

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; asesu ansawdd addysg; sicrhau cydymffurfiaeth sefydliadau â'r Cod Rheolaeth Ariannol; a darparu gwybodaeth a chynngor perthnasol i Weinidogion Cymru. Mae gweledigaeth, amcanion a nodau strategol CCAUC wedi'u datgan yn ein [Strategaeth Gorfforaethol ar gyfer 2017 i 2020](#).

- 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 cydraddoldeb 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 2016 i 20](#).

4 Ein sylfaen o dystiolaeth a gwybodaeth berthnasol

- 4.1 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod 2016 i 2020 yn datgan yr 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 yr wybodaeth hon ar y cyd â'r adroddiad hwn.
- 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 thua 44 o staff (Mawrth 2018). Fel cyflogwr, rydym yn casglu gwybodaeth berthnasol yn rheolaidd fel sail i'n dealltwriaeth o faterion cysylltiedig â chyd-raddoldeb ac i gyflawni amcanion y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol i Gymru.
- 5.2 Mae'r wybodaeth gysylltiedig â chyd-raddoldeb a gasglwyd yn ystod 2017-18 yn ystyried y canlynol:
- datgelu anabledd, gan gynnwys cyflyrau iechyd tymor hir a warchodir gan y Ddeddf Cydraddoldeb (e.e. canser, 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 am statws priodasol; a
 - data cyfrifiad ar ddsbarthiadau crefydd a chred ¹.

¹ Ers 2012 rydym wedi defnyddio meincnodau data cyfrifiad 2011.

- 5.3 Rydym yn monitro data cydraddoldeb ymgeiswyr am swyddi gwag CCAUC ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig canlynol:
- oedran
 - anabledd
 - ailbennu rhywedd
 - hil
 - crefydd a chred
 - rhyw
 - cyfeiriadedd rhywiol
- 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 ofnyion 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 gwefan².
- 5.7 Mae ein hadroddiadau monitro cydraddoldeb staff ac ymgeiswyr, ar gyfer y cyfnod 2017-18, 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.

Polisïau staff CCAUC

- 6.2 Cyhoeddir ein polisïau staff sy'n sail i'n hymrwymiad i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle ar ein gwefan³. Rydym yn parhau i wneud cynnydd gyda'r Prosiect Adolygu Polisïau, sy'n cynnwys adolygu a diwygio ein polisïau 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.

² [Ystadegau cydraddoldeb ac amrywiaeth](#)

³ [Polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth CCAUC](#)

Llywodraeth CCAUC

- 6.3 Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am benodi aelodau Cyngor CCAUC.
- 6.4 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 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

- 6.5 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 2017-18, cytunwyd ar gytundeb cyflog dwy flynedd oedd yn cynnwys 2018-19. Seiliwyd y graddfeydd cyflog ar y rhai a adolygydd yn dilyn yr archwiliad cyflog cyfartal yn 2013-14. Bydd archwiliad cyflog cyfartal pellach yn cael ei gynnal yn 2019. 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.

Bwlch cyflog y rhywiau CCAUC

- 6.6 Yn 2018, mae bwlch cyflog y rhywiau cymedr CCAUC o -4% yn galonogol iawn. Mae dadansoddiad yn dangos bod merched, ar gyfartaledd, yn ennill mwy na dynion yn CCAUC, ac mae'n parhau'n sylweddol is na'r ganran genedlaethol. Mae hwn yn welliant ar ffigur 2017 o 3.3%. Hefyd mae'r bwlch cyflog y rhywiau canolrif o -38.1% yn welliant ar ffigur 2017 o -23.4% ac mae'n parhau i ddangos sut mae CCAUC yn cyflogi mwy o ferched nag o ddynion a sut, yn y pwynt canol, mae benywod yn ennill mwy. Gwelir y manylion llawn yn **Atodiad B**.

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 groesawu i staff newydd yn cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth o gydraddoldeb sy'n rhoi sylw i elfennau sy'n cynnwys cydymffurfiaeth ac arferion gorau.
- 6.9 Ers 2018, mae CCAUC yn sicrhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gyfrwng system Dysgu Ar-lein y Gwasanaeth Sifil.

Polisi Urddas yn y Gwaith CCAUC

- 6.10 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

- 6.11 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

- 6.12 Mae CCAUC yn cynnig cynllun aberthu cyflog Talebau Gofal Plant i gyflogeion cymwys. Yn 2016-17, roedd gan CCAUC 5 o staff yn cymryd rhan yn y cynllun⁴.

Hyderus ag Anabledd

- 6.13 Ym mis Ebrill 2018, ailachredwyd CCAUC gyda'r ymrwymiad [Hyderus ag Anabledd](#) ac rydym yn cyhoeddi gwybodaeth am y dyfarniad hwn ar ein gwefan ac yn ein deunyddiau recriwtio.

Rhwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru

- 6.14 Mae CCAUC yn aelod arweiniol o Rwydwaith Cydraddoldeb De Ddwyrain Cymru (SEWEN) ac yn aelod o'i Grŵp Llywio.
- 6.15 Mae aelodaeth CCAUC o SEWEN yn ei alluogi i rannu a mabwysiadu arferion gorau a datblygu ein heffeithiolrwydd wrth ymateb i agendau amrywiaeth.

Rhaglen Cymorth i Gyflogeion CCAUC

- 6.16 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 hon ar fewnwyd CCAUC.

7 Monitro cydraddoldeb i gefnogi addysg uwch

- 7.1 Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC 2016-20 yn datgan y cyfresi data sydd gennym, a gesglir gan sefydliadau allanol, am staff a myfyrwyr mewn

⁴ 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 lluosydd agosaf i 5. Mae unrhyw rif is na 2.5 yn cael ei dalgrynnu i 0. Mae haneri'n cael eu talgrynnu i fyny (e.e. 2.5 yn cael ei dalgrynnu i 5).

sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. Rydym yn eu cyhoeddi yn ôl nodwedd warchoddedig⁵.

- 7.2 Rydym yn cyhoeddi data ystadegol am berfformiad prifysgolion mewn perthynas â chydardoldeb 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, sydd, yn eu tro, yn sail i'n polisïau cyllido a rheoleiddio.
- 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 (HESA) yn ôl blwyddyn academaidd (Awst i Orffennaf), ar ein gwefan⁶.
- 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 Cyfleoedd a Chyflawniadau Myfyrwyr (SOAC). Mae'r Cyngor a SOAC yn derbyn adroddiadau cysylltiedig â chydardoldeb penodol. Mae papurau'r Cyngor a'r is-bwyllgor yn cynnwys adran sy'n datgan unrhyw oblygiadau i gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- 7.6 Mae CCAUC yn ystyried materion cysylltiedig â chydardoldeb 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 amrywiaeth⁷, 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 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 chydardoldeb 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 sefydliadau.

⁵ [Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC](#)

⁶ Mae data am staff a myfyrwyr prifysgol ar gael ar ein gwefan ni: www.hefcw.ac.uk

⁷ [Cod Llywodraethu Addysg Uwch 2014](#)

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 2010, i fonitro cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Ein cefnogaeth i yrfaeodd ymchwil

- 8.2 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. Ar hyn o bryd mae CCAUC yn cefnogi adolygiad o'r cytundeb.

Ein cefnogaeth i gyflogadwyedd

- 8.3 Rhwng 2016 a 2017, dechreuodd CCAUC gyflwyno'r rhaglen [GO Wales: Cyflawni drwy Brofiad Gwaith](#). Rhaglen a gefnogir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop yw hon i gefnogi cyflogadwyedd myfyrwyr ifanc ar gyrsgiau addysg uwch yng Nghymru. Mae'r prosiect hwn 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.

Cefnogi cyfleoedd cyfartal a hybu addysg uwch

- 8.4 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 offer yn 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 fel mae hyn 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 darpar fyfyrwyr o grwpiau a dangynrychiolir mewn addysg uwch. Mae [Cyfarwyddyd Llywodraeth Cymru](#) i CCAUC ar gynllunio mynediad a ffioedd yn cadarnhau bod y grwpiau a dangynrychiolir mewn addysg uwch yn cynnwys pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig.
- 8.5 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

Nghymru⁸. Mae diffiniad CCAUC o dangynrychiolaeth yn cynnwys pobl o bob oedran sydd â nodweddion gwarchoddedig.

9 Cynnydd CCAUC tuag at ei amcanion cydraddoldeb 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 sy'n 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 2016 -2020. Mae'r amcanion yn para am bedair blynedd y Cynllun.

Cynnydd CCAUC tuag at Amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

1. Sicrhau bod polisïau ac arferion CCAUC yn cefnogi tegwch a chynhwysiant; yn enwedig fel mae hyn yn berthnasol i bobl â nodweddion gwarchoddedig.

- i. Yn 2017-18, cwblhaodd CCAUC broses 2019/20 y cynlluniau mynediad a ffioedd a'r gwaith o fonitro cynlluniau ffioedd 2016/17 i gefnogi cyfleoedd cyfartal a hybu addysg uwch. Roedd [cyfarwyddyd cynlluniau mynediad a ffioedd 2017/18](#) yn datgan y dylai ymgeisydd ddatgan yn glir sut mae ymrwymadau mewn cynlluniau mynediad a ffioedd yn gyson â'i ddogfennau cynllunio strategol, ac yn eu cefnogi fel sy'n briodol, gan gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- ii. Mae CCAUC yn parhau i gefnogi rhyngweithiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol â'r sector addysg uwch yng Nghymru ac rydym yn annog y sector i roi sylw i'r heriau sydd wedi'u datgan yn [A yw Cymru'n Decach?](#) Mae cyfarfodydd rheolaidd wedi cael eu cynnal rhwng CCAUC a'r Comisiwn yng Nghymru fel sail i ddatblygu polisïau CCAUC.
- iii. Yn 2017-18, cwblhaodd CCAUC adolygiad o'i broses Asesu Effaith (AE), a oedd yn cynnwys arolwg staff a hyfforddiant ar ddefnyddio'r broses newydd. Mae canfyddiadau'r adolygiad wedi cael eu defnyddio i ddatblygu'r polisi AE ymhellach a bydd y cyfarwyddyd yn cael ei adolygu'n achlysurol i sicrhau ei fod yn parhau'n addas i'w ddiben.
- iv. Ym mis Mawrth 2018, cafodd aelodau cyngor CCAUC hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth allanol gan Advance HE.

⁸ Cyflwynwyd Dull Strategol Ehangu Mynediad mwyaf diweddar CCAUC o 2018/19 i Lywodraeth Cymru ym mis Ionawr 2019.

2. Cefnogi addysg uwch er mwyn hybu cyfleoedd cyfartal i staff a myfyrwyr, gan gynnwys mynd y tu hwnt i ddyletswyddau statudol.

- i. Ym mis Tachwedd 2017, cyhoeddodd CCAUC adroddiad ar [dâl uwch staff ar gyfer Prifysgolion yng Nghymru ym mlwyddyn academaidd 2015/16](#). Mae'r wybodaeth a gyhoeddwyd yn dynodi bod cyflogau uwch staff yng Nghymru'n gymharus yn eang, ond ym mhob un ond un achos, roedd cyfanswm enillion yr Is-Gangellorion yn is na chymedr y DU yn gyffredinol ac yn is i raddau helaeth nag enillion Is-Gangellorion sefydliadau cymharus y DU. Mae'r adroddiad a gyhoeddwyd yn dynodi bod bwlch cyflog y rhywiau ar gyfer uwch staff ym mhrifysgolion Cymru, ond mae bodolaeth a graddfa unrhyw fwlch yn amrywio yn ôl categori o staff a sefydliad.
- ii. Mae CCAUC yn cefnogi Polisi Caffael Llywodraeth Cymru drwy weithio gyda'r sector i sicrhau bod prifysgolion yn parhau i ystyried cydraddoldeb fel rhan o'u harferion a'u gweithdrefnau caffael. Mae CCAUC yn cynnal ymweliadau blynyddol â SAUau i drafod arferion caffael gorau. Mae adroddiadau caffael blynyddol yn cael eu cyflwyno i CCAUC ym mis Chwefror ac mae'r adroddiadau'n galluogi CCAUC i fonitro gwelliannau a chynnydd.
- iii. Dangosodd data cydraddoldeb prifysgolion Cymru a adroddwyd i Gyngor CCAUC yn 2018 gynnydd sylweddol yn nifer y myfyrwyr yn datgan eu hunain fel myfyrwyr â chyflwr iechyd meddwl. Cynghorodd Gyngor CCAUC y dylem ddatblygu dull a chynllun gweithredu iechyd a lles, gan gynnwys dull strategol o weithredu ar gyfer iechyd meddwl, i sicrhau ymrwymiad tymor hir i gynnal iechyd a lles mewn addysg uwch.

3. Hybu cyfraniad addysg uwch at gefnogi grwpiau a dangynrychiolir a'u harferion effeithiol, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.

- i. Ym mis Ionawr 2017, cyhoeddodd Universities UK [Adroddiad y grŵp adolygu ar Asiantaethau Sector Addysg Uwch y DU](#). O ganlyniad, unodd ECU, HEA a Leadership Foundation yn gorff newydd o'r enw [Advance HE](#). Nod y sefydliad yw cefnogi sefydliadau i wynebu heriau strategol fel maent yn berthnasol i gydraddoldeb ac amrywiaeth, dysgu ac addysgu, ac arweinyddiaeth a llywodraethu.
- ii. Yn ystod 2017 /18, parhaodd CCAUC i gefnogi a chyllido Grŵp Cyswllt EDI Cymru Advance HE. Yn ystod y cyfnod hwn, canolbwyntiodd y gwaith ar y canlynol:
 - [cyfarwyddyd Advance HE ar staff a myfyrwyr traws](#)
 - gwaith cydweithredol gydag EHRC Cymru
 - bylchau cyflog Prifysgolion Cymru
 - [Trais Yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol](#)
- iii. Mae CCAUC yn gweithio gyda darparwyr i ddarparu'r rhaglen [Go Wales Cyflawni drwy Brofiad Gwaith](#) i hybu cyfleoedd cyfartal i fyfyrwyr sydd â rhwystrau

ychwanegol yn atal cyflogaeth. Sefydlwyd rhaglen GO Wales ym mis Ebrill April 2016 gyda naw sefydliad yn darparu gweithgareddau, ac erbyn diwedd mis Mawrth 2019 roedd wedi cefnogi myfyrwyr gyda'r nodweddion canlynol (sylwer y gall y myfyrwyr adrodd ar nodweddion niferus):

- 490 o gyfranogwyr ag anabledd a/neu gyflwr iechyd yn cyfyngu ar waith;
 - 250 o fyfyrwyr o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig;
 - 32 o fyfyrwyr sydd mewn gofal neu wedi bod mewn gofal;
 - 77 o fyfyrwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu; a
 - 520 o fyfyrwyr o ardaloedd o gyfranogiad isel mewn addysg uwch.
- iv. Cyhoeddwyd [Menywod Dawnus ar gyfer Cymru Lwyddiannus \(2016\)](#) gan Lywodraeth Cymru. Gwnaeth yr adroddiad 33 o argymhellion i helpu i atal tangynrychiolaeth merched yn y gweithlu Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM). Mae argymhellion yr adroddiad yn categoreiddio'r dangynrychiolaeth i ferched, a'r cadw gwael ar ferched, mewn STEM yng Nghymru drwy gyfrwng pedair prif thema, sef addysg, recriwtio, cadw a hyrwyddo.

Ceir 10 argymhelliad gyda SAUau yn gyfrifol am helpu i wella'r cadw a'r hyrwyddo mewn gyrfaedd STEM. Ym mis Ionawr 2018, ysgrifennodd Julie James AC at Is-Gangellorion i ofyn iddynt ddarparu tystiolaeth yn erbyn y 10 maes targed. Mae crynodeb o'r ymatebion hyn, fesul cwestiwn, wedi'i atodi yn **Atodiad C**.

4. Adolygu perfformiad a chynnydd mewn cyfleoedd cyfartal mewn addysg uwch yng Nghymru.

- i. Mae swyddogion CCAUC yn adrodd yn ôl yn flynyddol i Bwyllgor Cyfleoedd a Chyflawniad Myfyrwyr CCAUC ar ddatblygiadau polisi cysylltiedig â chydraddoldeb, gan gynnwys monitro blynyddol ar ddata a gwybodaeth darparwyr addysg uwch. Yng nghyfarfod y Pwyllgor ym mis Tachwedd 2017, trafodwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20 adolygedig CCAUC a chynllun cyflawni 2017/18. Mae cofnodion cyfarfod mis Tachwedd y Pwyllgor yn cadarnhau bod y Pwyllgor Cyfleoedd a Chyflawniad Myfyrwyr wedi gwneud y canlynol:
- nodi adolygiadau i Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC i ystyried datblygiadau polisi newydd;
 - cyflwyno sylwadau ar Gynllun Cyflawni Cydraddoldeb Strategol drafft 2017/18;
 - nodi y byddai swyddogion yn ystyried cyngor yr Aelodau ar weithredu ymhellach i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth;
 - nodi adroddiad blynyddol ECU; a
 - cynghori CCAUC ar sicrhau gweithio effeithiol gydag Advance HE sydd wedi'i ffurfio o'r newydd, gan gynnwys mewn perthynas â chydraddoldeb.
- ii. Yn 2015, sefydlodd Universities UK (UUK) dasglu i edrych ar drais yn erbyn merched, aflonyddu a throseddau casineb sy'n effeithio ar fyfyrwyr prifysgol, ac mae'n cyflwyno cyfres o argymhellion ar gyfer prifysgolion ac UUK. Yn 2016,

cyhoeddodd UUK adroddiad [Changing the culture](#). Yn 2017, cyfrannodd CCAUC a dau SAUau yng Nghymru at yr astudiaeth ddilydol sy'n ceisio asesu cynnydd y sector, neu rwystrau'n atal cynnydd, wrth weithredu argymhellion y Tasglu yn 2016, a nodi pa wybodaeth bellach, neu gamau gweithredu neu gefnogaeth, sy'n ofynnol. Ym mis Mawrth 2018, cyhoeddodd UUK [Changing the Culture: One Year On](#). Bydd yr adroddiad yn parhau'n sail i ddatblygu polisiau CCAUC.

Atodiad Ai

Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Staff 2017-18

Fel ar 31 Mawrth 2018

Rhyw/Ailbennu Rhywedd	Talgrynwyd
Gwryw	15
Benyw	30
Cyfanswm	45

%	Cymharu Cyfrifiad* % ar gyfer Cymru
32%	49%
68%	51%

Grwpiau ethnigrwydd	Talgrynwyd
Du - Affricanaidd	0
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	0
Gwyn Arall^a	10
Gwyn Cymreig	25
Gwyn Prydeinig	10
Gwyn arall	0
Anhysbys	0
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	45

%	Cymharu Cyfrifiad* % ar gyfer Cymru
0%	0.4%
2%	0.1%
18%	93.2%
57%	
23%	
0%	1.8%

Anabledd	Talgrynwyd
Cyfyngu mawr ar weithgareddau o ddydd i ddydd (Categori cyfrifiad)	
Ychydig o gyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd (Categori cyfrifiad)	
Anhwylder ar y Sbectrum Awstistig	0
Dall/rhannol ddall	0
Byddar/trwm y clyw	0
Anabledd heb ei restru	0
Cyflwr meddygol tymor hir neu anabledd na ellir ei weld e.e. Asthma, canser, diabetes, epilepsi, HIV, ME, MS	5
Anawsterau iechyd meddwl	0
Cefnogaeth gyda gofal personol	0
Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia	0
Defnyddio cadair olwyn/anawsterau symud	0
Heb ddatgan	5
Dim anabledd hysbys	30
Anableddau lluosog	0
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	40

%	Cymharu cyfrifiad ar gyfer Cymru %*
	12%
	11%
0%	
0%	
0%	
0%	
18%	
3%	
0%	
0%	
76%	77%
3%	

Cyfeiriadedd Rhywiol	Talgrynwyd
Heterorywiol	35
Arall (Hoyw, Lesbian neu Ddeurywiol)	0
Heb ddatgan	5
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	35

%	Dim data cyfrifiad wedi'u casglu
97%	
3%	

Crefydd a chred	Talgrynwyd
Cristion	25
Heb ddatgan	5

%	Cymharu cyfrifiad ar gyfer Cymru %*
55%	57.6%
	7.6%

Atodiad Ai

Arall	5
Dim Crefydd	15
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	40

7%	
31%	32.1%

Oedran	Talgrynwyd
Dan 25 a 25-34	5
35-44	15
45-54	15
55-64	10
65 a hŷn	0
Heb ddatgan	0
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	

%	Cymharu Cyfrifiad* % ar gyfer Cymru
9%	
32%	
39%	
20%	
0%	38%

Prifodas a Phartneriaeth Sifil	Talgrynwyd
Priod	30
Sengl	10
Partner (Cyd-fyw, nid partneriaeth sifil)	5
Partneriaeth sifil	0
Wedi ysgaru	0
Gweddw	0
Heb ddatgan	0
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	45

%	Cymharu Cyfrifiad* % ar gyfer Cymru
70%	46%
19%	25%
7%	11%
0%	1%
5%	7%
0%	7%

Nodiadau
Mae rhai categorïau wedi cael eu grwpio gyda'i gilydd at ddibenion adrodd yn ôl oherwydd niferoedd isel.
* Cyfrifiad 2011
▫ Mae arall yn cynnwys Seisnig, Albanaidd a Gwyddelig at ddibenion dadansoddi ac adrodd yn ôl
Mae gweithdrefn rheoli datgelu data safonol CCAUC wedi cael ei rhoi ar waith. Mae hyn yn golygu'r canlynol: - Mae pob rhif wedi'i dalgrynno i fyny neu i lawr i'r lluosrif agosaf o 5. Mae unrhyw rif is na 2.5 wedi'i dalgrynno i 0. Mae haneri'n cael eu talgrynno ar i fyny (e.e. mae 2.5 yn cael ei dalgrynno i 5). - Cyfrifir canrannau ar sail data heb eu talgrynno. Nid yw canrannau sydd wedi'u cyfrif am boblogaethau sy'n cynnwys llai na 22.5 o unigolion yn cael eu cyhoeddi.

Atodiad Aii

Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Ymgeiswyr 2017-18

Rhyw/Ailbennu Rhywedd	Talgrynwyd	%
Gwryw	35	38%
Benyw	55	62%
Heb ddatgan	0	
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	90	

Hil	Talgrynwyd	%
Asiaidd (yn cynnwys Asiaidd Prydeinig, Asiaidd Cymreig, Asiaidd arall, Bangladeshaid, Tsieineaidd, Tsieineaidd Prydeinig, Indiaidd, Pacistanaidd)	5	3%
Du (yn cynnwys Affricanaidd, Du, Du - Affricanaidd, Du arall, Du Prydeinig, Caribïaidd Affricanaidd)	0	0%
Cymysg (yn cynnwys Cymysg, Cymysg arall, Cymysg Gwyn a Du Affricanaidd, Cymysg Gwyn a Du Caribïaidd, Cymysg Gwyn ac Asiaidd, Cymysg Prydeinig)	5	6%
Gwyn Prydeinig	20	20%
Gwyn Cymreig	50	56%
Gwyn arall (yn cynnwys Gwyn Seisnig, Gwyn Gwyddelig, Gwyn Albanaidd, Gwyn, Gwyn arall)	10	14%
Grŵp ethnig arall	0	1%
Heb ddatgan	5	
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	90	

Anabledd	Talgrynwyd	%
Anhwylder ar y Sbectwm Awtistig	0	0%
Dall/rhannol ddall	0	0%
Byddar/trwm y clyw	0	0%
Anabledd heb ei restru	0	0%
Cyflwr meddygol tymor hir neu anabledd na ellir ei weld e.e. Asthma, canser, diabetes, epilepsi, HIV, ME, MS	5	7%
Anawsterau iechyd meddwl	0	1%
Anableddau lluosog	0	1%
Cefnogaeth gyda gofal personol	0	0%
Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia	0	3%
Defnyddio cadair olwyn/anawsterau symud	0	0%
Heb ddatgan	25	
Dim anabledd hysbys	60	87%
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	70	

Atodiad Aii

Cyfeiriadedd Rhywiol	Talgrynwyd
Heterorywiol	80
Deurywiol	0
Hoyw	5
Lesbian	0
Heb ddatgan	10
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	80

%
95%
1%
4%
0%

Crefydd	Talgrynwyd
Bwdhydd	0
Cristion	30
Hindŵ	0
Iddew	0
Mwslim	0
Sikh	0
Arall	0
Dim crefydd	45
Heb ddatgan	10
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	80

%
0%
40%
1%
0%
2%
0%
0%
57%

Oedran	Talgrynwyd
Dan 25	15
25-34	30
35-44	20
45-54	15
55-64	5
65 a hŷn	0
Heb ddatgan	5
Cyfanswm (ac eithrio heb ddatgan)	85

%
15%
33%
24%
20%
8%
0%

Nodiadau
Mae rhai categorïau wedi cael eu grwpio gyda'i gilydd at ddibenion adrodd yn ôl oherwydd niferoedd
Mae gweithdrefn rheoli datgelu data safonol CCAUC wedi cael ei rhoi ar waith. Mae hyn yn golygu'r canlynol:
- Mae pob rhif wedi'i dalgrynnu i fyny neu i lawr i'r lluosrif agosaf o 5. Mae unrhyw rif is na 2.5 wedi'i dalgrynnu i 0. Mae haneri'n cael eu talgrynnu ar i fyny (e.e. mae 2.5 yn cael ei dalgrynnu i 5).
- Cyfrifir canrannau ar sail data heb eu talgrynnu. Nid yw canrannau sydd wedi'u cyfrif am

Ffigurau Bwlch Cyflog y Rhywiau

Yn 2018, cyhoeddodd CCAUC, yn wirfoddol ac am y tro cyntaf, ei wybodaeth am fwlch cyflog y rhywiau yn ei [adroddiad cydraddoldeb blynyddol](#), Atodiad A(iii). I sicrhau cysondeb dros amser a gallu i feincnodi, mabwysiadodd CCAUC y fethodoleg sydd wedi'i datgan yn Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) ac mae'n dilyn cyfarwyddyd ACAS.

Mae bwlch cyflog y rhywiau'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion a merched. Mynegir hyn fel canran o enillion y dynion e.e. merched yn ennill 15% yn llai na dynion, felly mae bwlch cyflog positif yn dynodi bod cyflog cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion yn fwy nag un merched ac mae bwlch cyflog negatif yn dynodi bod cyflog cyfartalog merched yn fwy nag un dynion.

Mae cyfartaledd 'cymedrig' yn cynnwys adio'r holl rifau cyflog a rhannu'r canlyniad gyda'r nifer o aelodau o staff oedd ar y rhestr. Mae cyfartaledd 'canolrifol' yn cynnwys rhestru'r holl rifau cyflog mewn tref rifol a chymryd y rhif canol, yn seiliedig ar nifer y staff a gyflogir.

Mae ffigurau CCAUC fel a ganlyn:

	31 Mawrth 2017	31 Mawrth 2018
Bwlch cyflog cymedrig y rhywiau	+3.3%	-3.9%
Bwlch cyflog canolrifol y rhywiau	-23.4%	-38.1%

Cyfran y gwrywod a'r benywod ym mand cyflog pob chwarterl:

Chwarterl	Gwrywod		Benywod	
	31 Mawrth 2017	31 Mawrth 2018	31 Mawrth 2017	31 Mawrth 2018
Is	36.36%	54.55%	63.64%	45.45%
Canol is	36.36%	30%	63.64%	70%
Canol uwch	16.67%	9.09%	83.33%	90.91%
Uwch	41.67%	27.27%	58.33%	72.73%

Meincnod

Bwlch cyflog canolrifol y rhywiau	19.4%
Bwlch cyflog cymedrig y rhywiau	17.7%

Data ONS – bwlch cyflog y rhywiau'r sector cyhoeddus ar gyfer pob swydd cyflogai, Y DU, 2017

DS.

Nid yw bwlch cyflog y rhywiau - bonws cymedrig yn berthnasol yn CCAUC

Nid yw bwlch cyflog y rhywiau - bonws canolrifol yn berthnasol yn CCAUC

Nid yw cyfran y gwrywod sy'n derbyn taliad bonws yn berthnasol yn CCAUC

Nid yw cyfran y benywod sy'n derbyn taliad bonws yn berthnasol yn CCAUC

Datganiad ategol

Mae'r bwlch cyflog cymedrig y rhywiau 2018 CCAUC yn -3.9%, ac yn dangos bod merched ar gyfartaledd yn ennill mwy na dynion yn CCAUC, ac mae'n parhau'n sylweddol is na'r ganran genedlaethol. Hefyd mae'r bwlch cyflog canolrifol y rhywiau yn -38.1% ac mae'n parhau i ddangos sut mae CCAUC yn cyflogi mwy o ferched nag o ddynion a sut mae benywod, yn y pwynt canol, yn ennill mwy. Cyfanswm y staff a oedd yn cael eu cyflogi ym mis Mawrth 2018 oedd 44, a'r ffigur yn 2017 oedd 46. Ar y raddfa honno, mae data a ddadansoddir yn chwarteli'n agored i'w cam-lunio oherwydd effaith cyflogau unigol. Mae hyn yn esbonio i raddau helaeth y gwahaniaeth rhwng gwerthoedd cymedrig a chanolrifol. Yn wir, mae mwy o gyflogeion benywaidd nag o gyflogeion gwrywaidd yn ein Tîm Rheoli a mwy o wrywod nag o fenywod ar ein graddfa isaf. Mae'r staff i gyd, ar wahân i'r Prif Weithredwr, ar raddfeydd cyflog safonol, sydd â phwyntiau cynyddrannol cyfyngedig, ac nid yw unrhyw staff yn derbyn taliadau bonws. Mae'r ffigurau ym mhob chwartel yn dangos y nifer uwch o fenywod a gyflogir, gyda'r gyfran uchaf yn y chwartel Canol Uwch, a oedd yr un fath yn 2017, ond mae'r ffigurau ar gyfer 2018 yn uwch o hyd.

Wrth ddatblygu, mae CCAUC yn parhau i weithredu recriwtio dienw, gan ddileu manylion personol er mwyn lleihau rhagfarn cystal â phosib. Hefyd mae gan CCAUC sawl polisi cydbwysedd bywyd a gwaith sy'n cefnogi ac yn annog cyflogeion. Rydym yn cynnig amser hyblyg, gweithio o gartref a phatrymau gweithio hyblyg, ynghyd â pholisïau absenoldeb arbennig cefnogol. Mae'r rhain yn cefnogi ein staff i allu sicrhau cydbwysedd bywyd a gwaith fel a ddymunir, yn ogystal â hybu eu gyrfa ymhellach.

Dyma'r ail flwyddyn i'r cyfrif gael ei wneud a bydd yn ddiddorol adolygu'r sefyllfa ar gyfer 31 Mawrth 2019 a dechrau cofnodi'r tueddiadau, gan sicrhau ein bod yn monitro i gynnal ffigur calonogol ond hefyd yn sefydlu unrhyw fecanweithiau gofynnol i barhau i greu gweithle amrywiol a chynhwysol.

Crynodeb o ymyriadau a modelau cyflawni sydd wedi'u rhoi ar waith gan sefydliadau yng Nghymru i fodloni argymhellion yr [adroddiad Menywod Talentog ar gyfer Cymru Lwyddiannus](#)

Argymhellion	Camau gweithredu parhaus mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru
Argymhellion perthnasol i gadw:	
<p>1. Dylai prifysgolion Cymru annog adrannau ymchwil i ddarparu i ymchwilwyr STEM sy'n dychwelyd ar ôl seibiant gyfaol amser wedi'i warchod fel rhan o'u baich gwaith a mentora wedi'i dargedu i'w galluogi i arwain ar geisiadau am gyllid ar gyfer ymchwil.</p>	<p>Drwy ei chynllun gweithredu Athena SWAN sefydliadol, mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn gofyn i'w Deoniaid a'i hadran Adnoddau Dynol warchod amser ymchwil academyddion sy'n dychwelyd ar ôl seibiant gyfaol. Mae trefniadau neilltuo baich gwaith yn gwarchod amser menywod STEM fel eu bod yn gallu parhau ag ymchwil a datblygu eu gyrfa ar ôl seibiant gyfaol fel absenoldeb mamolaeth. Fel rhan o'i chais Athena SWAN nesaf, bydd Met Caerdydd yn targedu cefnogi ceisiadau am gyllid ar gyfer ymchwil yn benodol yn y dyfodol.</p>
	<p>Mae Cynllun Mentora Ymchwil Prifysgol De Cymru yn seiliedig ar arfer da sydd wedi'i ddatgan yn y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion. Mae menteion a mentoriaid yn cael eu hyfforddi cyn cyfateb gyda chyfranogwyr sy'n gallu dewis mentoriaid ar sail y gefnogaeth y mae ganddynt ddiddordeb yn ei derbyn e.e. gwaith rhan amser; cydbwysedd bywyd a gwaith; ceisiadau grant ac allbynnau ymchwil.</p>
	<p>Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu amser wedi'i warchod i gefnogi aillfynediad yn dilyn seibiant gyfaol. Drwy ei swyddfa ymchwil, darperir cefnogaeth ar gyfer cynigion a cheisiadau am gyllid, naill ai drwy arweiniad neu drwy weld arfer gorau.</p>
	<p>Mae staff academaidd sy'n dychwelyd i Brifysgol Abertawe o absenoldeb mamolaeth ac sydd â ffocws ymchwil, neu Arloesi ac Ymgysylltu, yn cael 6 mis o seibiant o addysgu. Mae hyn yn rhoi amser iddynt ganolbwyntio ar eu hallbynnau ymchwil.</p>
	<p>Nid oes gan Brifysgol Bangor broses ganolog ar hyn o bryd ar gyfer adolygu amser wedi'i warchod ar gyfer staff sy'n dychwelyd. Mae'r ysgolion yn ystyried baich gwaith fesul achos er mwyn ystyried yr holl fanylion perthnasol. Fodd bynnag, mae'r Brifysgol yn bwriadu rhoi sylw i'r mater hwn yn y dyfodol ac mae'n edrych ar opsiynau.</p>
	<p>Mae Prifysgol Caerdydd wedi gweithredu model baich gwaith ac adolygu ei Chynllun Mentora Academaidd. Mae Caerdydd wedi nodi gweithgareddau arfer gorau i gefnogi cydweithwyr sy'n dychwelyd ar ôl seibiant gyfaol ac mae'r rhain yn cyd-fynd â pholisi sefydliadol cyson. Bydd prosesau newydd, fel hysbysiad yn y system Adnoddau Dynol gorfforaethol, yn rhoi gwybod i reolwyr llinell pan mae cyflogeion yn cael seibiant gyfaol / mynd ar absenoldeb mamolaeth. Bydd y broses yn cael ei hadolygu'n gyson i sicrhau arferion gorau.</p>
	<p>Mae Prifysgol Glyndŵr Wrecsam yn cynorthwyo staff academaidd ac ymchwil yn ôl i'w swydd ar ôl absenoldeb teuluol, gan gynnwys cefnogaeth. Mae trafodaethau dychwelyd i'r gwaith yn cael eu cynnal ynghylch yr amser a neilltuir yn eu baich gwaith i alluogi ymchwil, os yw hynny'n briodol. Mae cefnogaeth un i un ar gael hefyd i staff sy'n dychwelyd.</p>

<p>2. Dylai prifysgolion Cymru noddi cymrodoriaethau academaidd penodol ar gyfer ymchwilwyr sy'n dychwelyd o seibiant gyrfaol (gyda CCAUC).</p>	<p>Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn bwriadu cynnwys y ddarpariaeth hon fel targed yn y dyfodol.</p>
	<p>Mae gan Brifysgol De Cymru un aelod o staff STEM gyda chymrodoriaeth dychwelyd Sêr Cymru gan y Rhwydwaith Ymchwil Cenedlaethol ar gyfer Ynni a'r Amgylchedd. Mae'r Brifysgol yn trafod ac yn dosbarthu gwybodaeth yn rheolaidd am y math yma o gyfleoedd gyda staff ymchwil gweithredol, gan gynnig cyngor i'r rhai sydd ar fin mynd ar absenoldeb mamolaeth.</p>
	<p>Mae Ysgol Gwyddorau Eigion Bangor wedi annog staff sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth i wneud cais i raglen Sêr Cymru sy'n cael ei chyllido gan LIC a CCAUC. Mae'r rhaglen yn darparu cymrodoriaethau dychwelyd ar ran y Rhwydwaith Ymchwil Cenedlaethol ar gyfer Carbon Isel, Ynni a'r Amgylchedd. Mae dau'n dychwelyd wedi llwyddo i gael cymrodoriaeth hyd yma.</p>
	<p>Mae nifer o ysgolion academaidd ym Mhrifysgol Caerdydd yn gweithredu cynlluniau cymrodoriaeth ar gyfer ymchwilwyr sy'n dychwelyd o seibiant gyrfaol. Fodd bynnag, nid yw'r dull yn gyson ac mae'r Brifysgol yn ystyried datblygu Cymrodoriaeth Dychwelai Academaidd ac yn meddwl am Gymrodoriaeth Daphne Jackson fel model.</p>

<p>3. Dylai prifysgolion Cymru ddarparu hyfforddiant a mentora i gyflogeion o ran rheoli baich gwaith, datblygu gyrfa a rheoli cydbwysedd bywyd / gwaith.</p>	<p>Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi bod yn awyddus iawn i roi sylw i'r mater hwn ac mae wedi gwneud gwaith sylweddol drwy arolygon blynyddol a grwpiau ffocws o academyddion benywaidd i edrych ar anghenion academyddion benywaidd. O ganlyniad, mae nifer o gyfleoedd mentora a fforymau rhwydweithio wedi'u sefydlu. Yn benodol, mae'r Brifysgol wedi sefydlu Rhwydwaith Menywod i: hybu materion a llwyddiannau menywod yn y Brifysgol/gymuned; darparu llwyfan ar gyfer lleisiau menywod; creu fforwm i drafod a rhannu profiadau o AU; a chydlynu gweithgareddau datblygiadol fel hyfforddi a rhwydweithio.</p>
	<p>Yn fewnol, mae Met Caerdydd wedi cefnogi gweithdai a seminarau ar reoli baich gwaith, datblygu gyrfa a rheoli cydbwysedd bywyd/gwaith. Mae adrannau STEM y sefydliad wedi ymrwymo i gynlluniau gweithredu adrannol Athena SWAN sy'n annog uwch staff benywaidd i ymgymryd â hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth. Hefyd, mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i anfon menywod ar gyrsiau ac i ddigwyddiadau allanol ac mae'n cyllido 5 academydd i fynychu Aurora – rhaglen i ddatblygu arweinwyr y dyfodol ar gyfer AU.</p>
	<p>Mae PC Y Drindod Dewi Sant yn cymryd rhan yn rhaglen Aurora ac yn parhau i noddi llefydd ar gyfer staff benywaidd. Croesewir ceisiadau o bob rhan o'r sefydliad. Mae Academi Wales wedi cynnal rhaglen Springboard ar Gampws Caerfyrddin sy'n agored i bob menyw, naill ai mewn rheolaeth cam cyntaf neu eisiau eu penodi i rôl reoli. Yn ogystal, mae'r Brifysgol yn cynnig cyfle i staff benywaidd gymryd rhan yn y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion ac mae'n cymryd rhan ym Meincnod Cyflogwyr Chwarae Teg gan Chwarae Teg, i anelu at gydraddoldeb y rhywiau.</p>

	<p>Mae'r Cynllun Mentora Ymchwil yn PDC yn cyd-fynd â Chynllun Mentora cyffredinol ar gyfer y staff i gyd. Mae cynllun datblygu ac adolygu perfformiad y sefydliad yn gyfle i adlewyrchu ac ystyried anghenion datblygu'r dyfodol. Mae gan PDC y Rhwydwaith Menywod mewn Academia, sy'n arwain at gefnogaeth yr Is-Ganghellor i Raglen Datblygu Menywod sy'n canolbwyntio ar faterion fel caledi meddyliol, cadernid a hyder. Ers 2018/19 mae PDC wedi bod yn arweinydd Cymru ar gyfer y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion.</p>
	<p>Mae Prifysgol Aberystwyth yn gweithredu model baich gwaith cytbwys ac yn cynnig hyfforddiant Springboard ac Aurora sy'n rhaglenni penodol i staff benywaidd i ddatblygu arweinwyr y dyfodol a chynorthwyo gyda datblygu gyrfa. Hefyd mae'r Brifysgol yn cyfarfod yr holl ymchwilwyr newydd yn unigol i amlinellu'r gefnogaeth, yr hyfforddiant a'r mentora sydd ar gael.</p>
	<p>Mae 'fframwaith arweinyddiaeth' penodol Prifysgol Abertawe yn amlinellu'r sgiliau a'r gefnogaeth datblygiad proffesiynol sydd ar gael i staff. Mae'n cynnwys modiwlau arweinyddiaeth, hyfforddiant, mentora a chysgodi gwaith. Caiff y gefnogaeth ei datgan drwy Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol. Hefyd mae'r Brifysgol yn cynnal gweithdai dyrchafiad blynyddol i ddarpar ymgeiswyr arweinyddiaeth. Mae Prifysgol Abertawe'n cymryd rhan yn Aurora ac Ysgol Haf Academi Wales – mae'r niferoedd sy'n mynychu wedi cynyddu bob blwyddyn. Er mwyn cydnabod a chynrychioli pob menyw, mae'r Brifysgol hefyd yn cymryd rhan yn rhaglen 'Arallgyfeirio Arweinyddiaeth' y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rhaglen Arweinyddiaeth Stonewall.</p>
	<p>Mae Prifysgol Bangor wedi datblygu darpariaeth hyfforddi i gefnogi datblygiad gyrfaol staff. Mae'r hyfforddiant yn cynnig cefnogaeth arfer gorau gan chwe hyfforddwr cymwys a goruchwylydd hyfforddi. Hefyd mae'r Brifysgol wedi datblygu proses mentora ymchwil ar gyfer ei cholegau, i geisio sicrhau bod gan yr holl staff academaidd fentor ar gael iddynt. Yn achos ymchwilwyr yng nghanam cynnar eu gyrfa, mae'r gefnogaeth hon yn orfodol ac yn ceisio sicrhau eu bod yn athrawon ac ymchwilwyr rhagorol. Hefyd mae Bangor yn cynnal rhaglenni fel 'Bod Ar Eich Gorau', sy'n cynnwys sgysiau a gweithdai ar seicoleg bositif a chydbwysedd bywyd a gwaith. Mae rhaglen ymwybyddiaeth ofalgar ar gyfer staff, a chyflwyniadau/gweithdai ar reoli ac ymdopi â newid ar gael hefyd, ochr yn ochr â gweithdai datblygu gyrfa penodol ar gyfer menywod.</p>
	<p>Mae gan Brifysgol Caerdydd gofnod o hyfforddi a mentora cyflogeion. Fel ymateb i'r adroddiad Menywod Talentog, mae nifer o fentrau gweithredu positif perthnasol i sgiliau a datblygu gyrfa ar gyfer staff gwasanaethau proffesiynol ac academaidd wedi cael eu haddasu neu eu hymestyn. Mae'r Brifysgol yn hybu rhaglenni hyfforddi perthnasol. Mae'r Brifysgol yn annog y staff i gymryd rhan yn rhaglenni Springboard ac Aurora ac mae'n edrych ar sut gall wella hyrwyddo, enwebu a noddi cynlluniau er mwyn cynyddu cyfranogiad.</p> <p>Mae Caerdydd yn bwriadu cynnal cyfweiliadau grŵp ffocws gyda staff gwasanaethau proffesiynol ac academaidd er mwyn canfod rhwystrau gwirioneddol ac ymddangosiadol fel ei bod yn</p>

	<p>gallu gweithredu mesurau i gefnogi cynnydd gyrfaol, gan gynnwys monitro trawsnewid gyrfa staff benywaidd. Hefyd bydd cyflogeion rhan amser yn cael cefnogaeth gyda dyrchafiad. Bydd y Brifysgol yn parhau i gefnogi'r Grŵp Proffesiaid Benywaidd gyda mesurau pellach i roi sylw i anghydraddoldeb y rhywiau ar lefel proffesor, gan gynnwys Rhaglen Datblygu Dyrchafiad yn targedu menywod ar lefel Darllenydd.</p>
	<p>Mae hyfforddiant a mentora ar gael i holl staff Glyndŵr Wreccsam. Darperir cefnogaeth gyda rheoli baich gwaith, datblygu gyrfa a rheoli cydbwysedd bywyd a gwaith.</p>

<p>4. Dylai prifysgolion Cymru ddatblygu strategaethau 'cadw mewn cysylltiad' i helpu ymchwilwyr i gynnal a diweddarau eu gwybodaeth a'u sgiliau gwyddonol tra maent ar absenoldeb mamolaeth neu riant.</p>	<p>Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn gweithredu'r cynllun 'Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad' sy'n cynnig 12 diwrnod gyda thâl i fenywod eu defnyddio'n hyblyg i ymwneud â gweithgareddau cysylltiedig â gwaith drwy gydol eu habsenoldeb teuluol.</p>
	<p>Mae PDC wedi mabwysiadu dyddiau 'Cadw mewn Cysylltiad' (CMC) ar gyfer staff ar absenoldeb teuluol. Gellir cymryd hyd at 10 diwrnod CMC a gellir eu defnyddio'n hyblyg fel sy'n gweddu i'r unigolyn. Drwy waith y sefydliad ar y Rhwydwaith Menywod mewn Academia, mae'r Brifysgol wedi diweddarau ei pholisi absenoldeb mamolaeth, fel nad yw'r rhai sy'n dychwelyd yn gorfod dewis eu patrymau gwaith cyn dychwelyd. Mae'r Brifysgol yn eirioli cyfnod prawf i batrwm gwaith newydd, er mwyn i unigolion ddod o hyd i'r opsiwn gorau iddynt hwy.</p>
	<p>Mae Prifysgol Aberystwyth yn cynnig ac yn hybu dyddiau CMC i staff ar absenoldeb teuluol. Mae hyd at 10 diwrnod ar gael ar gyflog llawn.</p>
	<p>Er nad oes dyddiau cadw mewn cysylltiad ffurfiol yn Abertawe, mae'r Brifysgol wedi datblygu ei harfer ei hun sy'n cynnwys rhoi gwybod i'r rhai ar absenoldeb riant am gyfleoedd am ddyrchafiad ac ailstrwythuro, neu wybodaeth arall yn gysylltiedig â'u swydd.</p>
	<p>Mae Prifysgol Bangor yn darparu 10 diwrnod CMC i staff yn ystod absenoldeb teuluol.</p>
	<p>Mae Prifysgol Caerdydd yn annog staff benywaidd i ddefnyddio eu 10 diwrnod 'Cadw mewn Cysylltiad' fel cyfrwng i gynnal a diweddarau gwybodaeth a sgiliau yn ystod absenoldeb mamolaeth. Mae sut mae staff yn defnyddio eu dyddiau CMC yn cael ei adolygu drwy grwpiau ffocws gyda'r nod o greu astudiaethau achos positif i ddangos modelau rôl.</p>
	<p>Mae polisi mamolaeth Glyndŵr Wreccsam yn cynnwys 10 diwrnod 'Cadw mewn Cysylltiad' fel bod staff yn cael yr wybodaeth a'r sgiliau diweddaraf.</p>

<p>5. Dylai prifysgolion Cymru weithio gyda diwydiant i greu <i>rhwydwaith Menywod mewn STEM: diwydiant ac addysg,</i></p>	<p>Yn Ysgol Chwaraeon a Gwyddorau Iechyd Prifysgol Metropolitan Caerdydd mae gwaith ar droed i ddatblygu rhwydwaith Cymru ar gyfer cydweithredu mewn Gwyddorau Chwaraeon gyda Phrifysgol Abertawe, ac mae Met Caerdydd yn parhau i weithio gyda rhwydweithiau STEM presennol fel WISE, sy'n ceisio cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn STEM, o'r ystafell ddosbarth i ystafell y bwrdd.</p>
--	--

<p>gan hybu dysgu traws-sector ac arferion gorau.</p>	<p>Mae Cyfnewidfa PDC yn cynnig drws ffrynt i ymgysylltu â busnes gan bontio'r bwlch rhwng academia a sefydliadau allanol. Mae'r Brifysgol yn bwriadu defnyddio Cyfnewidfa PDC a chysylltiadau â'r gymuned o gyn-fyfyrywyr er mwyn sefydlu cofrestr o fenywod mewn diwydiannau STEM lleol. Bydd y gwaith hwn yn bwydo i'r rhwydwaith Menywod mewn STEM: diwydiant ac addysg.</p> <p>Hefyd mae'r Brifysgol yn defnyddio cyllid gan gynllun 'Gwella Cenhadaeth Ddinesig ac Ymgysylltu Cyhoeddus' CCAUC i sefydlu'r Rhaglen Menywod Talentog ar gyfer Cymru Lwyddiannus. Bydd y rhaglen yn arwain at y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sefydlu'r rhwydwaith 'Merched mewn STEM: diwydiant ac addysg'; a • Cynhadledd gyntaf 'Menywod mewn STEM: diwydiant ac addysg'. <p>Sefydlodd Prifysgol Aberystwyth y rhwydwaith 'Menywod mewn Gwyddoniaeth' yn 2016 ac mae wedi'i ehangu i gefnogi pob ymchwilydd benywaidd yn y sefydliad. Mae potensial i ehangu'r rhaglen i sefydliadau eraill yng Nghymru.</p> <p>Mae Prifysgol Caerdydd yn cefnogi'r angen am y rhwydwaith.</p> <p>Mae Glyndŵr Wrecsam wedi ymuno â Rhwydwaith Cydraddoldeb Cyflogwyr STEM GC i edrych ar ddulliau gweithio cydweithredol, trafod syniadau a rhannu arferion gorau wrth recriwtio a chadw aelodau benywaidd o staff mewn pynciau STEM. Mae'r Brifysgol yn defnyddio WISE fel model datblygu.</p>
---	---

<p>6. Dylai prifysgolion Cymru beri i'r rhwydwaith <i>Menywod mewn STEM: diwydiant ac addysg</i>, ar ôl ei sefydlu, gynnal cynhadledd cyflogwyr STEM, er mwyn i gyflogwyr STEM rannu arferion gorau a datblygu a rhoi gwybod am gyfleoedd i fenywod sy'n dychwelyd.</p>	<p>Mae PDC yn defnyddio cyllid sydd wedi'i ddarparu drwy gynllun 'Gwella Cenhadaeth Ddinesig ac Ymgysylltu Cyhoeddus' CCAUC i sefydlu'r Rhaglen Menywod Talentog ar gyfer Cymru Lwyddiannus. Bydd y rhaglen yn arwain at y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sefydlu'r rhwydwaith 'Merched mewn STEM: diwydiant ac addysg'; a • Cynhadledd gyntaf 'Menywod mewn STEM: diwydiant ac addysg'.
---	---

Argymhellion	Camau gweithredu parhaus mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru
Argymhellion perthnasol i ddyrchafu:	
7. Dylai prifysgolion Cymru ystyried seibiant ymgeiswyr ar gyfer absenoldeb mamolaeth / tadolaeth wrth lunio rhestr fer ar gyfer swyddi academiaidd ac ymchwil neu wrth ystyried dyrchafiad.	Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo drwy ei holl brosesau mewnol i benodiadau a dyrchafiadau sy'n ystyried seibiant gyrfaol. Mae gan y sefydliad gofnod cadarn o benodi menywod beichiog mewn cyfweiliad a dyrchafu menywod ar swyddi ffracsiynol.
	Mae PC Y Drindod Dewi Sant wedi ailwerthuso swyddi gan ddefnyddio cynllun HERA, gan greu 'teuluoedd swyddi' sy'n sicrhau bod swyddi'n cael eu gwerthuso'n briodol. Mae'r Brifysgol wedi cyhoeddi Polisi Gweithio Hyblyg ac Ailraddio wedi'i ddiweddarau.
	Mae Prifysgol De Cymru (PDC) yn defnyddio fframwaith Panel Cyngori Cydraddoldeb ac Amrywiaeth REF wrth ystyried amgylchiadau lliniarol yng nghyswllt perfformiad ymchwil, fel absenoldeb mamolaeth / tadolaeth.
	Mae Prifysgol Aberystwyth wedi cynnwys ystyried seibiant gyrfaol ar gyfer absenoldeb teulu fel rhan o'i hadolygiad o ddyrchafiadau Academiaidd. Mae'r recriwtio a'r ceisiadau'n ddiennw i leihau rhagfarn anymwybodol.
	Mae Prifysgol Abertawe wedi datblygu cynllun Llwybr Gyrfa Academiaidd i sicrhau bod cryfderau academiaidd yn cael eu cydnabod, eu datblygu, eu gwerthfawrogi a'u gwobrwyo. Mae Llwybrau Gyrfa Academiaidd yn darparu lefelau perfformiad dynodol ar gyfer dyrchafiadau academiaidd mewnol yn y broses recriwtio. Mae dangosyddion rhifol yn ystyried oriau gwaith ac ymrwymadau eraill.
	Mae polisiâu recriwtio Prifysgol Bangor yn datgan yn benodol na ddylai'r rhai sy'n cael seibiant gyrfaol wynebu anfantais. Mae'r Brifysgol yn darparu sgwrs yn flynyddol i esbonio'r polisi a'r broses dyrchafiadau.
	Mae proses recriwtio ar gyfer dyrchafiadau Prifysgol Caerdydd yn galluogi panelau i ystyried seibiant ar gyfer absenoldeb mamolaeth wrth lunio rhestr fer. Hefyd mae'n galluogi panelau i ystyried trefniadau gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith ar gyfer cyfrifoldebau gofalu. Mae modiwl hyfforddi, 'Deall Rhagfarn Anymwybodol', wedi cael ei ddatblygu ac mae disgwyl i bawb cysylltiedig â'r broses recriwtio gwblhau'r cwrs.
	Mae cyfarwyddyd recriwtio Glyndŵr Wrecsam yn tynnu sylw at y problemau a wynebir gan fenywod sydd wedi cael seibiant gyrfaol, yn enwedig o ran dangos allbynnau ymchwil. Rhaid ystyried y ffactorau hyn wrth lunio rhestr fer.
8. Dylai prifysgolion Cymru ddangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb mewn	Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ennill Dyfarniad Efydd sefydliadol yn 2016, a Dyfarniadau Efydd adrannol ar gyfer y ddwy ysgol STEM yn 2017. Mae'r sefydliad yn gweithio tuag at ei gais yn 2019 yn awr, a fydd yn cynnwys cyflwyniadau gan y 3 ysgol sy'n weddill yn y Brifysgol.

STEM drwy sicrhau dyfarniad sefydliadol Athena SWAN neu sicrhau bod ganddynt safonau cyfatebol sydd wedi'u datgan yn gyhoeddus yn eu lle (gyda CCAUC yn annog).	Mae gan Brifysgol De Cymru ddyfarniad Efydd Athena SWAN ar hyn o bryd, ac mae ei hadrannau Mathemateg a Chyfrifiaduron wrthi'n cyflwyno cais.
	Mae gan Brifysgol Aberystwyth ddyfarniad Efydd Athena SWAN ar lefel sefydliadol ar gyfer yr Ysgol Gwyddorau Cyfrifiadurol. Hefyd mae'r Ysgol Ffiseg wrthi'n gwneud cais am statws achrededig.
	Mae gan Brifysgol Abertawe ddyfarniad Arian Athena SWAN ar lefel sefydliadol. Hefyd mae gan yr holl Golegau STEM eu dyfarniadau eu hunain (dau arian a dau efydd). Mae gan y Brifysgol grŵp Strategaeth Athena SWAN sy'n sicrhau bod arfer gorau'n cael ei rannu ac mae'n rheoli'r holl gynlluniau a chyflwyniadau ar draws y sefydliad.
	Mae gan Brifysgol Bangor ddyfarniad Efydd Athena SWAN ar lefel sefydliadol. Hefyd mae tair ysgol wedi ennill y dyfarniad hwn. Yn 2016, enillodd Prifysgol Bangor wobwr Womenspire i Gyflogwr y Flwyddyn wrth iddi gael ei dyfarnu am y tro cyntaf ac, yn 2018, enillodd y dyfarniad 'Adeiladu Cymru'.
	Mae gan Brifysgol Caerdydd ddyfarniad Efydd sefydliadol Athena SWAN ar hyn o bryd. Hefyd mae gan 15 ysgol ddyfarniadau (13 efydd a dau arian).
	Mae Glyndŵr Wrecsam wedi cynnal trafodaeth gyda Phrifysgol Caer i rannu arferion gorau a sefydlu cynllun i wneud cyflwyniad yn y dyfodol am achrediad Athena SWAN.

9. Dylai prifysgolion Cymru ystyried sut gallent, drwy weithio gyda CCAUC, greu cynllun mentora ar gyfer Cymru gyfan, gan ddilyn model y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion, i gefnogi menywod mewn STEM yn benodol.	Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn aelod o Grŵp Cyswllt Cymru Advance HE sy'n cynnwys pob SAU a CCAUC. Drwy gyfrwng y grŵp, mae'r sefydliad wedi gweithio ar ddatblygiad parhaus y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion sy'n ceisio hybu a hwyluso datblygiad proffesiynol menywod sy'n gweithio ym mhrifysgolion Cymru. Drwy gyfrwng Athena SWAN, datblygodd Met Caerdydd gysylltiadau â Phrifysgolion Caerdydd ac Abertawe i gefnogi ceisiadau a phrosesau parhaus.
	Mae PDC yn defnyddio cyllid sydd wedi'i ddarparu drwy gynllun 'Gwella Cenhadaeth Ddinesig ac Ymgysylltu Cyhoeddus' CCAUC i sefydlu'r Rhaglen Menywod Talentog ar gyfer Cymru Lwyddiannus. Bydd y rhaglen yn arwain at y canlynol: <ul style="list-style-type: none"> • Sefydlu'r rhwydwaith 'Merched mewn STEM: diwydiant ac addysg'; a • Cynhadledd gyntaf 'Menywod mewn STEM: diwydiant ac addysg'.
	Mae gan Brifysgol Abertawe ei chynllun mentora ei hun. Arweiniodd Bangor y Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion tan 2017/18. Mae'r cynllun yn hwyluso partneriaethau mentora rhwng prifysgolion ar draws AU yng Nghymru. Caiff y menteion anogaeth a chefnogaeth gan gydweithwyr mwy profiadol ac mae gan Fangor gyfraddau cymryd rhan uchel iawn yn y cynllun, gan gyfrif am 20-25% o'i gyfanswm yng Nghymru.
	Mae Prifysgol Caerdydd yn cefnogi'r Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion ac yn credu ei fod wedi bod o wir

	<p>fantais i'r staff gwasanaethau proffesiynol. Mae Caerdydd yn bwriadu gwerthuso'r cynllun ac mae wedi gweld cefnogaeth gan brifysgolion eraill yng Nghymru i'w barhad.</p>
	<p>Mae Prifysgol Glyndŵr Wrecsam yn ystyried gwneud cais am fod yn aelod corfforaethol o Mentorset, cynllun mentora llwyddiannus i helpu menywod sy'n gweithio ym maes STEM.</p>
<p>10. Dylai prifysgolion Cymru ddefnyddio cofnodion cyn-fyfyrrwyr i ganfod mentoriaid STEM ar gyfer menywod mewn busnes.</p>	<p>Mae PDC wrthi'n defnyddio cofnodion cyn-fyfyrrwyr i ganfod cyn-fyfyrrwyr STEM – mae hyn yn cael ei gymhlethu gan uno Prifysgol Cymru, Casnewydd a Phrifysgol Morgannwg yn 2012, oherwydd gall data fod yn anos eu dehongli.</p>
	<p>Mae gan Brifysgol Aberystwyth gysylltiadau cadarn â chyn-fyfyrrwyr ym mhob cwr o'r byd ac mae'n parhau i ddatblygu'r rhwydweithiau hyn.</p>
	<p>Ym Mhrifysgol Caerdydd mae cyn-fyfyrrwyr eisoes yn cefnogi menywod mewn busnes fel mentoriaid STEM. Mae'r Brifysgol yn ymchwilio i ddull mwy strwythuredig o adnabod ac ymgysylltu â chyn-fyfyrrwyr STEM ar gyfer mentora a gweithgareddau eraill ar draws y sefydliad.</p>
	<p>Mae Glyndŵr Wrecsam yn cysylltu â'i chyn-fyfyrrwyr i feithrin perthnasoedd mentora posib ar gyfer staff.</p>