

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol CCAUC

2016-17

Dyddiad cyhoeddi: Mawrth 2018

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

‘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) 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 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 defnyddio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i ddarparu llwyfan i ddatblygu tegwch a chydaddoldeb 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 chydaddoldeb.

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 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 chydaddoldeb 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 yr Uned Herio Cydraddoldeb, er mwyn rhoi sylw i anghydaddoldeb y rhywiau yn y gweithle.

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

Dr David Blaney
Prif Weithredwr

1 Cyflwyniad

- 1.1 Dyma'r degfed Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol i gael ei gyhoeddi gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) a'r pumed 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 2016 a mis Mawrth 2017 ac yn cyflwyno crynodeb o gynnydd CCAUC tuag at gyflawni ein cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â [Deddf Cydraddoldeb 2010](#) a [dyletswyddau penodol i Gymru](#).
- 1.2 Nod yr adroddiad hwn ar gyfer 2016-17 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 2016-17 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 ar e-bost: equality@hefcw.ac.uk neu ffoniwch: 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 chyngor 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 2016-20](#).

4 Ein sylfaen o dystiolaeth a gwybodaeth berthnasol

- 4.1 Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod 2016 i 2020 yn datgan y wybodaeth berthnasol rydym yn ei chasglu a'i chyhoeddi'n flynyddol fel sail i roi ein dyletswyddau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar waith ac i fonitro ein cynnydd. Dylid darllen y wybodaeth hon ar y cyd â'r adroddiad hwn.
- 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 45 o staff. Fel cyflogwr, rydym yn casglu gwybodaeth berthnasol yn rheolaidd fel sail i'n dealltwriaeth o faterion cysylltiedig â chydaddoldeb ac i gyflawni amcanion y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol i Gymru.
- 5.2 Mae'r wybodaeth gysylltiedig â chydaddoldeb a gasglwyd yn ystod 2016-17 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 ar statws priodasol; a
 - data cyfrifiad ar ddosbarthiadau crefydd a chred¹.

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:
- Oedran
 - Anabledd
 - Ailbennu rhywedd
 - Hil
 - Crefydd a chred
 - Rhyw
 - Cyfeiriadedd rhywiol
- 5.4 Cesglir data am anfonlonrwydd a disgyblu gan ein hadran Adnoddau Dynol, ond nid ydynt yn cael eu cyhoeddi am y rhesymau a esbonnir isod.
- 5.5 Un cyfyngiad ar ein defnydd o ddata am staff ac ymgeiswyr yw maint y sefydliad. Yn y cyd-destun hwn, mae'r rhan fwyaf o ddata a gesglir gennym yn dod o dan ofynion y Ddeddf Diogelu Data ac nid ydym yn gallu cyhoeddi'r data heb wynebu risg o adnabod unigolion. Os yw'r data'n ddigon mawr, 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 2016-17, wedi'u hatodi yn **Atodiadau A (i) ac A (ii)** gyda ffigurau am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn CCAUC yn **Atodiad A (iii)**. 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.

Polisiâu staff CCAUC

- 6.2 Cyhoeddir ein polisiâu 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 Polisiâu, sy'n cynnwys adolygu a diwygio ein polisiâu a'n gweithdrefnau er mwyn sicrhau eu bod yn bodloni arferion gorau ac yn addas i bwrpas. Yn ystod pob adolygiad polisi, mae effeithiau'r newidiadau ar unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig yn cael eu hystyried ac ymgynghorir ar bob polisi gyda'r staff.

² [Ystadegau cydraddoldeb ac amrywiaeth](#)

³ [Polisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth CCAUC](#)

Llywodraethu CCAUC

- 6.3 Mae llywodraethu yn un maes ble mae gan CCAUC gyfrifoldebau fel Corff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, o ran ei lywodraethu ei hun, drwy ei gyngor, ac mewn perthynas â chefnogi prifysgolion i gyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â llywodraethu.
- 6.4 Yn ystod 2016-17, mae aelodaeth Cyngor CCAUC wedi parhau'n gyson. 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 2015-16, cytunwyd ar gytundeb cyflog dwy flynedd oedd yn cynnwys 2016-17, yn seiliedig ar y graddfeydd a adolygydd yn 2013-14 a 2014-15 yn dilyn yr archwilad 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.

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 Mae CCAUC wrthi'n sicrhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gyfrwng system Dysgu Ar-lein y Gwasanaeth Sifil a bydd yn cael ei gynnal yn 2018.

- 6.10 Treialwyd asesiad effaith (AE) newydd gennym sy'n cyfuno nodau cynaliadwyedd Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a Safonau newydd 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 2016-17, roedd gan CCAUC 5 o staff yn cymryd rhan yn y cynllun⁴.

Hyderus ag Anabledd

- 6.14 Ym mis Tachwedd 2016, achredwyd CCAUC gyda dyfarniad [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

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

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.

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).

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 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 chydraddoldeb 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 academiaidd (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 chydraddoldeb 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 chydraddoldeb 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 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 Gangellorion.
- 7.8 Mae CCAUC yn monitro agweddau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gyfrwng ei broses Adolygiad Risg Sefydliadol (ARS) oherwydd rydym yn cydnabod bod methu cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb yn gallu cael effaith niweidiol ar sefydliad mewn sawl ffordd, gan gynnwys gwneud drwg i enw da. Cynhelir y broses Adolygiad Risg Sefydliadol ddwywaith y flwyddyn.

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](#)

8 Camau cysylltiedig â chydraddoldeb 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. 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). 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.

- 8.3 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.

Ein gwaith gyda'r Uned Herio Cydraddoldeb

- 8.4 Yn 2016-17, 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.
- 8.5 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 gwrthio 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.
- 8.6 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 chydardoldeb. Mae'r cyfarfodydd hefyd yn cynnwys darparu sesiynau hyfforddi penodol i aelodau Grŵp Cyswllt Cymru a phartion eraill sydd â diddordeb.

- 8.7 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.
- 8.8 Mae'r UHC yn rheoli ac yn berchen ar nod siarter [Athena Swan](#). Mae [chwe phrifysgol 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 bwyllgorau, gwelliannau gyda phontio o ymchwil ôl ddoethuriaeth i swyddi academaidd cyntaf, arferion gwaith a chefnogi cynnydd gyrfaol merched a thwf mewn rhwydweithio i ferched.

Ein gwaith gyda'r Academi Addysg Uwch

- 8.9 Yn 2016-17, 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.
- 8.10 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

- 8.11 Yn 2016-17, 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. Ym mis Rhagfyr 2016, rhyddhaodd y Mudiad Arweinyddiaeth adroddiad blwyddyn un astudiaeth hydredol Aurora, Onwards and Upwards. Mae deg casgliad allweddol wedi'u llunio ar sail blwyddyn gyntaf y prosiect gyda'r nod o olrhain profiadau a dyheadau arwain merched sy'n gweithio mewn addysg uwch dros gyfnod o bum mlynedd. Ceir rhagor o wybodaeth am y gwaith hwn ar [wefan](#) y Mudiad Arweinyddiaeth.
- 8.12 Ym mis Mawrth 2017, cyhoeddodd CCAUC, HEFCE a'r Mudiad Arweinyddiaeth adroddiad ymchwil oedd yn ymchwilio i rôl Cwmnïau Chwilio Gweithredol mewn

sicrhau gwell amrywiaeth o ymgeiswyr ar gyfer uwch swyddi mewn sefydliadau addysg uwch.⁸

- 8.13 Ym mis Ionawr 2017, cyhoeddodd Universities UK adroddiad y grŵp adolygu ar [Asiantaethau Sector Addysg Uwch y DU](#). O ganlyniad, bydd ECU, HEA a'r Mudiad Arweinyddiaeth yn uno i ffurfio corff newydd gyda model tanysgrifio newydd i'w drafod a'i gytuno ar gyfer blwyddyn academaidd 2018/19. Bydd y [corff newydd](#) hwn yn cefnogi sefydliadau i gyrraedd heriau strategol fel maent yn berthnasol i gydraddoldeb ac amrywiaeth, dysgu ac addysgu ac arweinyddiaeth a llywodraethu.

Ein cefnogaeth i yrfaeodd ymchwil

- 8.14 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

- 8.15 O 2016-17 ymlaen, 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 gyrsiau 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

- 8.16 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

⁸ [Increasing Diversity: The role of executive search firms](#)

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.

- 8.17 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 2016-17 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 2016-17. 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 2016-2020. Mae'r amcanion yn para am bedair blynedd y Cynllun.

Amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-17 CCAUC

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

- i. Yn 2016-17, cwblhaodd CCAUC broses y cynlluniau mynediad a ffioedd 2017/18 a'r gwaith o fonitro cynlluniau ffioedd 2014/15 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. Fel rheol cynhelir yr adolygiadau cyflog cyfartal yn CCAUC fel rhan o drafodaethau cyflog ac adroddiadau gwybodaeth reoli. Bydd CCAUC yn cynnal ei adolygiad cyflog cyfartal llawn nesaf yn 2018-19.
- iii. Mae cylch gwaith newydd wedi'i gytuno ar gyfer grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewnol CCAUC. Mae'r Cylch Gorchwyl yn awr yn cynnwys cyfeiriad at Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.
- iv. Mae CCAUC yn parhau i gefnogi rhyngweithiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol â'r sector addysg uwch yng Nghymru i roi sylw i'r heriau sydd wedi'u datgan yn [A yw Cymru'n Decach?](#) Mae cyfarfodydd rhwng swyddogion CCAUC a chynrychiolwyr y Comisiwn wedi cael eu cynnal.
- v. Mae CCAUC wedi parhau i ddatblygu'r broses asesu effaith, sydd nawr yn cynnwys ystyriaeth i Safonau'r Gymraeg a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Bydd y broses asesu effaith yn parhau i gael ei hadolygu

a'i monitro i sicrhau ei bod yn parhau'n addas i'w diben ac yn ein helpu ni i gyflawni ein dyletswyddau statudol.

- vi. Yn 2016/17, parhaodd CCAUC i gyllido'r Uned Herio Cydraddoldeb i gefnogi a datblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer staff a myfyrwyr mewn addysg uwch. Roedd y llythyr arian grant a anfonwyd ar gyfer y cyfnod, 1 Awst 2016 tan 31 Gorffennaf 2017, yn cynnwys amod ar y cyllid. Roedd y llythyr yn nodi y dylai'r Uned roi ystyriaeth lawn i'r polisiau a'r blaenoriaethau yng Nghymru, fel maent yn berthnasol i gydraddoldeb, gan gynnwys cyflwyno darpariaeth a gwasanaethau'r Uned er mwyn diwallu anghenion CCAUC a phrifysgolion Cymru.
- vii. Sicrhaodd CCAUC, os oedd hynny'n berthnasol, bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o dendrau gwerth £25k a mwy gan gynnwys TAW, drwy ddefnyddio adnodd Asesiad Risg Gynaliadwy. Mae polisiau a gweithdrefnau caffael CCAUC wedi cael eu hasesu am effaith. Mae CCAUC yn sicrhau bod defnydd o unrhyw gytundebau cydweithredol yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn y broses gaffael.

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

- i. Mae CCAUC yn monitro amrywiaeth y cyrff llywodraethu a'r uwch staff ac, os yw hynny'n bosib, yn cyhoeddi canfyddiadau lefel uchel i rannu arfer da. Casglwyd data yng ngwanwyn 2017 a'u cymharu â data blaenorol. Cyflwynwyd papur i Bwyllgor Cyfleoedd a Chyflawniad Myfyrwyr CCAUC yn tynnu sylw at y wybodaeth.
- ii. Mae CCAUC yn hyrwyddo mynediad teg i addysg uwch, gan gynnwys drwy brosesau cynlluniau mynediad a ffioedd a gweithio gyda'r rhaglen Cefnogi Proffesiynoldeb wrth Dderbyn.
- iii. Mae CCAUC yn cefnogi Polisi Caffael Llywodraeth Cymru drwy weithio gyda'r sector i sicrhau bod SAUau 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 archwiliad cyflwr caffael blynyddol yn cael eu cyflwyno i CCAUC ym mis Chwefror ac mae'r adroddiadau'n galluogi CCAUC i fonitro gwelliannau.

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

- i. Adroddwyd ar gynnydd yn erbyn dull strategol CCAUC o weithredu i Ehangu Mynediad a Rhaglen Waith CCAUC i gyflwyno ymrwymadau cysylltiedig ag ehangu mynediad a chynhwysiant y Strategaeth Gorfforaethol i'r Cyngor ac i SOAC yn 2017.
- ii. Mae CCAUC yn gweithio gyda darparwyr i ddarparu'r rhaglen Cyflawni Drwy Brofiad Gwaith i hybu cyfleoedd cyfartal i fyfyrwyr sydd â rhwystrau ychwanegol yn atal cyflogaeth. Sefydlwyd rhaglen GO Wales ym mis Ebrill 2016 gyda naw sefydliad yn darparu gweithgareddau, ac erbyn diwedd mis Mawrth 2017 roedd

wedi cefnogi 157 o fyfyrwyr, gyda'r nodweddion canlynol (sylwer na all y myfyrwyr adrodd ar nodweddion niferus):

- 98 o gyfranogwyr ag anabledd a/neu Gyflwr Iechyd yn Cyfyngu ar Waith
- 38 o fyfyrwyr o gefndiroedd Du a Lleiafrifoedd Ethnig
- myfyrwyr sydd mewn gofal neu wedi bod mewn gofal
- 15 o fyfyrwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu
- 72 o fyfyrwyr o ardaloedd o gyfranogiad isel mewn AU

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

- i. Paratôdd a chyhoeddodd CCAUC adroddiad blynyddol ar gamau gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn codi o Gynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC ac yn ychwanegol ato, i'w nodi a'i gymeradwyo gan Bwyllgor Cyfleoedd a Chyflawniad Myfyrwyr CCAUC, y Pwyllgor Adnoddau Dynol a'r Cyngor. Derbyniodd Cyngor CCAUC yr [adroddiad blynyddol](#) ym mis Mawrth 2017 a chyhoeddwyd yr adroddiad ar ddiwedd y mis.
- ii. 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.
- iii. Cynhaliwyd ymarfer mapio o'r Cynllun Cyflawni Cydraddoldeb Strategol i gydnabod pa ganlyniadau/allbynnau sy'n helpu i fodloni ein gofynion o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015 a Safonau'r Iaith Gymraeg ac i ganfod unrhyw fylchau. Mae Rheolwr Cydraddoldeb ac Ehangu Mynediad CCAUC a'r Pennaeth Stadau wedi datblygu proses asesu effaith sydd wedi'i hintegreiddio'n llawnach. Mae'r broses wedi'i hadolygu'n ein galluogi i ystyried cydraddoldeb ochr yn ochr â gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol wrth ddatblygu polisiau ac arferion.

Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Staff 2016-17

Ar 31 Mawrth 2017

Rhyw/ Ailbennu rhywedd	Talgrynnu
Gwrywaidd	15
Benywaidd	30
Cyfanswm	45

Grwpiau Ethnigrwydd	Talgrynnu
Du - Affricanaidd	0
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	0
Gwyn arall □	10
Gwyn Cymreig	25
Gwyn Prydeinig	10
Gwyn arall	0
Anhysbys	0
Cyfanswm (ac eithrio anhysbys)	45

Anabledd	Talgrynnu
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 Awstistig	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
Cymorth gofal personol	0
Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia	0
Defnyddio cadair olwyn/ anawsterau symudedd	0
Heb ei ddatgan	10
Dim anabledd hysbys	25
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	35

Cyfeiriadedd Rhywiol	Talgrynnu
Heterorywiol	40
Arall	5
Heb ei ddatgan	5
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	40

Crefydd a chred	Talgrynnu
Cristion	25
Arall	5
Dim crefydd	10
Heb ei ddatgan	10
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	40

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

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
	0.4%
	0.1%
17%	93.2%
57%	
26%	
	1.8%

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
	12%
	11%
27%	
68%	77%

%	Dim data cyfrifiad wedi'i gasglu
93%	
7%	

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
66%	57.6%
8%	2.7%
26%	32.1%
	7.6%

Oedran	Talgrynnu
Llai na 25 & 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
11%	62%
35%	
33%	
17%	38%

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

%	Cymharu â Chyfrifiad* % i Gymru
67%	46%
22%	25%
7%	11%
	1%
4%	7%
0%	7%

Nodiadau
Mae rhai categorïau wedi eu grwpio gyda'i gilydd at ddibenion adrodd oherwydd niferoedd isel.
* Cyfrifiad 2011
<input type="checkbox"/> Mae eraill yn cynnwys Saesneg, Gwyddeleg ac Albanaidd 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 sy'n cynnwys llai na 22.5 o unigolion yn cael eu cyhoeddi.

Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Ymgeiswyr 2016-17

Rhyw / Ailbennu rhywedd	Talgrynnu	%
Gwrywaidd	30	32%
Benywaidd	60	68%
Cyfanswm	85	

Hil	Talgrynnu	%
Asiaidd (yn cynnwys Asiaidd Prydeinig, Asiaidd Cymreig, Asiaidd arall, Bangladeshaidd, Tsieineaidd, Tsieineaidd Prydeinig, Indiaidd, Pacistanaidd)	5	6%
Du (yn cynnwys Affricanaidd, Du, Du Affricanaidd, Du arall, Du Prydeinig, Affricanaidd Caribiaidd)	0	1%
Cymysg (yn cynnwys Cymysg, Cymysg arall, Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd, Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd, Cymysg - Gwyn ac Asiaidd, Cymysg Prydeinig)	0	2%
Gwyn Prydeinig	20	22%
Gwyn Cymreig	50	59%
Gwyn arall (yn gynnwys Gwyn Seisnig, Gwyn Gwyddelig, Gwyn Albanaidd, Gwyn, Gwyn-arall)	10	10%
Grwpiau Ethnigrwydd Arall	0	
Heb ei ddatgan	5	
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	85	

Anabledd	Talgrynnu	%
Anhwylder yn y Spectrwm Awtistig	0	2%
Dall/ rhannol ddall	0	2%
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	5	11%
Anawsterau iechyd meddwl	0	3%
Anableddau lluosog	0	3%
Cymorth gofal personol	0	
Anhawster dysgu penodol e.e. Dyslecsia	0	2%
Defnyddio cadair olwyn/ anawsterau symudedd	0	
Heb ei ddatgan	25	
Dim anabledd hysbys	50	78%
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	65	

Cyfeiriadedd Rhywiol	Talgrynnu	%
Heterorywiol	75	94%
Deurywiol	0	3%
Hoyw	5	4%
Lesbiaidd	0	
Heb ei ddatgan	10	10%
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	80	

Crefydd	Talgrynnu	%
Bwdhaidd	0	1%
Cristion	30	42%
Hindŵ	0	

Atodiad A(ii)

Iddewig	0
Mwslim	0
Sikh	0
Arall	5
Dim crefydd	35
Heb ei ddatgan	15
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	75

1%
3%
4%
49%

Oedran	Talgrynnu
Llai na 25	15
25-34	30
35-44	20
45-54	15
55-64	5
65 a throsodd	0
Heb ei ddatgan	5
Cyfanswm (ac eithrio heb ei ddatgan)	80

%
17%
35%
26%
19%
4%

Nodiadau

Mae rhai categorïau wedi eu grwpio gyda'i gilydd at ddibenion adrodd oherwydd niferoedd isel.

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 sy'n cynnwys llai na 22.5 o unigolion yn cael eu cyhoeddi.

Ffigurau Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau*

Mae Rheoliadau 2017 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) Deddf Cydraddoldeb 2010 yn dweud ei bod yn ofynnol i gyflogwr sydd â 250 neu fwy o gyflogeion gyhoeddi gwybodaeth am ei fwllch cyflog rhwng y rhywiau. Os oes gan gyflogwr lai na 250 o gyflogeion, nid oes raid iddo gydymffurfio â'r rheoliadau ond dylai roi ystyriaeth bwysig i hynny, ac mae CCAUC wedi gwneud hynny ac wedi dewis cyhoeddi ei wybodaeth.

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

Mae cyfartaledd 'cymedr' yn cynnwys adio'r holl rifau cyflog a rhannu'r canlyniad gyda nifer y staff ar y rhestr. Mae cyfartaledd 'canolrifol' yn cynnwys rhestru'r holl rifau cyflog mewn trefn rifol a defnyddio'r rhif canol, yn seiliedig ar nifer y staff a gyflogir.

Mae ffigurau CCAUC fel a ganlyn:

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedr	3.3%
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol	-23.4%

Cyfran y gwrywod a'r benywod ym mhob band cyflog chwarterl:

Chwarterl	Gwryw	Benyw
Is	36.36%	63.64%
Canol is	36.36%	63.64%
Canol uwch	16.67%	83.33%
Uwch	41.67%	58.33%

*Ffigurau'n seiliedig ar 31 Mawrth 2017

Meincnod

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol	19.4%
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau cymedr	17.7%

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

NB.

Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau bonws cymedr yn berthnasol yn CCAUC
 Nid yw'r bwlch cyflog rhwng 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 bwllch cyflog rhwng y rhywiau cymedr CCAUC o 3.3% yn galonogol gan ei fod yn sylweddol is na'r ganran genedlaethol. Mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol o -23.4% yn dangos yn well sut mae CCAUC yn cyflogi mwy o ferched nag o ddynion a sut, yn y pwynt yn y canol, mae merched yn ennill mwy. Cyfanswm y staff oedd yn cael eu cyflogi ym mis Mawrth 2017 oedd 46. Ar y raddfa honno, mae data a ddadansoddir yn chwarterol yn agored i ystumio oherwydd effaith cyflogau unigol. Mae hyn yn esbonio i raddau helaeth y gwahaniaeth rhwng y gwerthoedd cymedr a chanolrifol. Yn wir, mae llawer mwy o gyflogeion benywaidd na 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 Weirhredwr, ar raddfeydd cyflog safonol, sydd â phwyntiau cynnyddrannol cyfyngedig, ac nid oes unrhyw staff yn derbyn taliadau bonws. Mae'r ffigurau ym mhob chwarter yn dangos y nifer uwch o fenywod sy'n cael eu cyflogi, gyda'r gyfran uchaf yn y chwarter Canol Uwch.

Wrth ddatblygu, mae CCAUC yn parhau i ymgymryd â recriwtio dienw, gan ddileu manylion personol i leihau rhagfarn cymaint â phosib. Hefyd mae gan CCAUC nifer o bolisiau cydbwysedd bywyd a gwaith sy'n cefnogi ac yn annog cyflogeion. Mae gennym batrymau gwaith amser hyblyg, gweithio o gartref a hyblyg a hefyd polisiau absenoldeb arbennig cefnogol. Mae'r rhain yn cefnogi ein staff i gael y cydbwysedd a ddymunir rhwng bywyd a gwaith ac i ddatblygu eu gyrfa ymhellach.

Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r cyfrif gael ei wneud a bydd yn ddiddorol adolygu'r sefyllfa ar gyfer 31 Mawrth 2018 ac yn y blynyddoedd sydd i ddod i olrhain unrhyw newidiadau a sefydlu unrhyw fecanweithiau gofynnol i barhau i greu gweithlu amrywiol a chynhwysol.