

ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB



1 EBRILL 2016 I 31 AWST 2017

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	4
Proffil ein staff	6
Proffil ein Bwrdd	10
Ymgysylltu â dysgwyr a rhanddeiliaid	13
Dull rheoleiddio, monitro cyrff dyfarnu a'r Tîm Cefnogi Canolfannau	14
Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n hamcanion ar gyfer 2016-18	16
Adolygiad o gynnydd yn erbyn amcanion 2016-18	17
Edrych i'r dyfodol	34
Cysylltu â ni	34
Atodiad 1 - Data Cydraddoldeb y Bwrdd (ar 31 Awst 2017)	35
Atodiad 2 - Data Cydraddoldeb y Staff (ar 31 Awst 2017)	36

Cyflwyniad

Mae Cymwysterau Cymru yn rheoleiddio cymwysterau, ac eithrio graddau, yng Nghymru. Cawsom ein sefydlu ym mis Awst 2015, gan Ddeddf Cymwysterau Cymru a gwnaethom ymgymryd â'n dyletswyddau a'n pwerau ym mis Medi y flwyddyn honno.

Rydym yn rheoleiddio cymwysterau sy'n cael eu datblygu a'u cyflwyno gan y cyrff dyfarnu a gydnabyddir gennym. Pan fydd corff dyfarnu yn un a gydnabyddir, rhaid iddo gydymffurfio â'r rheolau a bennir gennym.

Rydym yn gorff statudol annibynnol, a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Mae hyn yn golygu ein bod yn gwneud ein penderfyniadau ein hunain ynghylch cymwysterau ac yn rhoi cyngor arbenigol ac annibynnol i eraill. Mae hefyd yn golygu ein bod yn goruchwyllo'r broses o ddyfarnu cymwysterau er mwyn sicrhau y cynhelir safonau, heb i unrhyw un arall ddylanwadu arnom.

Rydym yn atebol i bobl Cymru drwy Gynulliad Cenedlaethol Cymru. Rydym yn cyflwyno

adroddiad blynyddol i'r Cynulliad sy'n nodi sut rydym wedi cyflawni ein swyddogaethau a sut rydym yn bwriadu eu cyflawni yn y dyfodol. Drwy weithio gydag amrywiaeth eang o randdeiliaid, rydym yn monitro cydymffurfiaeth cyrff dyfarnu, yn adolygu cymwysterau presennol, yn pennu meini prawf cymeradwyo ar gyfer cymwysterau newydd ac yn goruchwyllo'r system gymwysterau. Drwy wneud y gwaith hwn, rydym yn sicrhau y gall dysgwyr, athrawon a'r cyhoedd yng Nghymru fod yn hyderus yn y cymwysterau a'r system gymwysterau.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i Cymwysterau Cymru, o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Cymru 2011, adrodd ar ei weithgarwch yn erbyn ei Amcanion Cydraddoldeb bob blwyddyn. Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2016 a 31 Awst 2017, a dyma'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol cyntaf gan Cymwysterau Cymru.

Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae ein Prif Nodau yn gosod dysgwyr wrth wraidd popeth a wnawn, ac mae hyn yn cynnwys pob math o ddysgwyr. Rydym yn mynd i'r afael â chydraddoldeb yn ein gwaith rheoleiddio ar adegau allweddol yn ystod y cylch cymwysterau.

Pan gawsom ein sefydlu, cafodd ein swyddogaethau rheoleiddio eu trosglwyddo o Lywodraeth Cymru. Er mwyn cynnal parhad ar gyfer y sawl rydym yn eu rheoleiddio, gwnaethom fabwysiadu fframwaith rheoleiddio Llywodraeth Cymru. Drwy wneud hyn, gwnaethom fabwysiadu agweddau sy'n cyflawni yn erbyn y dyletswyddau cydraddoldeb.

Gwnaethom fabwysiadu'r canllawiau 'Fair Access by Design' ar gyfer cyrff dyfarnu, a luniwyd gan Lywodraeth Cymru a CCEA, y rheoleiddiwr yng Ngogledd Iwerddon. Mae'n cynnwys rhestr wirio er mwyn helpu cyrff dyfarnu i ystyried sut i leihau rhagfarn a hyrwyddo cydraddoldeb.

Gwnaethom hefyd fabwysiadu Amodau Cydnabod Llywodraeth Cymru (y gofynion a roddwn ar gyrff dyfarnu).

Mae'r rheolau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ddysgwyr ag anghenion penodol gael addasiadau rhesymol; rydym yn monitro cydymffurfiaeth bob blwyddyn.

Rydym yn parhau i roi cymorth i swyddogion arholiadau mewn ysgolion drwy ein Tîm Cefnogi Canolfannau. Mae't tîm ymweld ag ysgolion, colegau a darparwyr dysgu seiliedig ar waith, gan gynnwys ysgolion arbennig ac unedau cyfeirio carchardai, ac yn rhoi hyfforddiant ac arweiniad ar faterion yn ymwneud ag arholiadau, gan gynnwys trefniadau mynediad. Maent hefyd yn rhoi adborth i ni ynghylch beth sy'n digwydd ar lawr gwlad.

Felly, ein dull gweithredu o ran sefydlu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf hwn oedd ystyried beth arall y gallem ei wneud drwy ystyried y ffyrdd gwahanol rydym yn effeithio ar bobl, ac unrhyw gyfleoedd eraill i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well.

Fel sefydliad newydd, roedd ffocws corfforaethol i'n blaenoriaethau cychwynnol. Roedd yn bwysig sicrhau bod ein swyddfeydd, ein cyfarpar a'n harferion gweithredu yn cydymffurfio ac yn diwallu anghenion ein holl staff ac ymwelwyr. Aethom ati hefyd i ddeall amrywiaeth ein staff ac aelodau'r Bwrdd yn well.

Gwnaethom benderfynu mai un o'n hamcanion fyddai ymgysylltu'n effeithiol â grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Rydym wedi ymgysylltu â grwpiau cynrychioliadol drwy ein hymgyngoriadau a'n gweithgareddau ymgysylltu mewn perthynas â pholisiau penodol neu feini prawf ar gyfer cymeradwyo cymwysterau. Edrychwn ymlaen at ragor o waith ymgysylltu yn y flwyddyn i ddod.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi gwybodaeth am ein staff ac aelodau'r Bwrdd a'r wybodaeth ddiweddaraf am ein cynnydd yn erbyn ein hamcanion ar gyfer y cyfnod rhwng mis Ebrill 2016 a mis Awst 2017.

Proffil ein staff

Mae Cymwysterau Cymru yn sefydliad sy'n cyflogi llai na 100 o aelodau o staff. Rydym yn recriwtio yn seiliedig ar deilyngdod, ac yn sicrhau bod cydbwysedd rhwng y rhywiau ar ein paneli recriwtio. Mae pob ymgyrch recriwtio eleni wedi'i hysbysebu'n allanol ar ein gwefan, yn ogystal â thrwy sianeli eraill sy'n berthnasol i'r rôl. Rydym yn hysbysebu bod ein rolau yn agored i hyblygrwydd, ac rydym yn cynnig ystyried patrymau gwaith amgen (er enghraifft, gweithio rhan-amser a rhannu swyddi). Rydym hefyd yn defnyddio dull gweithredu sy'n gwarantu cyfweiliad i ymgeisydd sy'n datgan anabledd ac sy'n cyrraedd y sgôr ofynnol i'w ystyried ar gyfer cyfweiliad.

Mae gennym raddfeydd cyflog tryloyw, a bydd staff sy'n perfformio'n foddhaol yn symud i fyny'r graddfeydd cyflog yn awtomatig a bydd eu cyflog yn cynyddu bob blwyddyn. Cytunir ar newidiadau i'r graddfeydd hyn drwy broses fargeinio gytûn sy'n cynnwys Undeb Llafur cydnabyddedig.

Gofynnir i'n staff lenwi holiadur cydraddoldeb er mwyn ein galluogi i adrodd ar ein

poblogaeth o gyflogeion mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig. Rydym yn ceisio casglu data ar hil, ffydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, priodas a phartneriaeth sifil, anabledd, a bod yn drawsrywiol; mae gennym wybodaeth hefyd am amodau beichiogrwydd a mamolaeth.

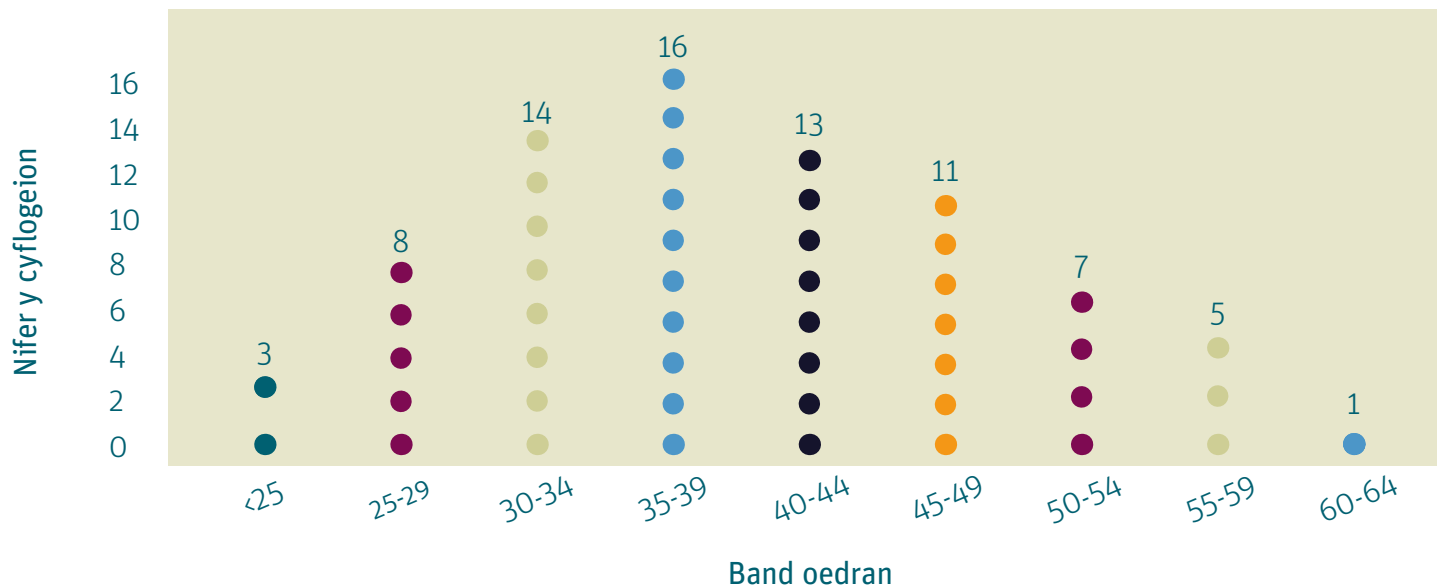
Oherwydd ein maint, mae nifer o achosion lle mae cyfran y staff sydd â nodwedd warchoddedig yn rhy fach i adrodd arni. Nid ydym yn adrodd lle mae pump ymateb neu lai er mwyn sicrhau ein bod yn diogelu cyfrinachedd ac anhysbysrwydd aelodau o staff. Mae gennym gyflogeion hefyd sydd wedi dewis peidio ag ymateb i rai o'r cwestiynau neu i bob un ohonynt.

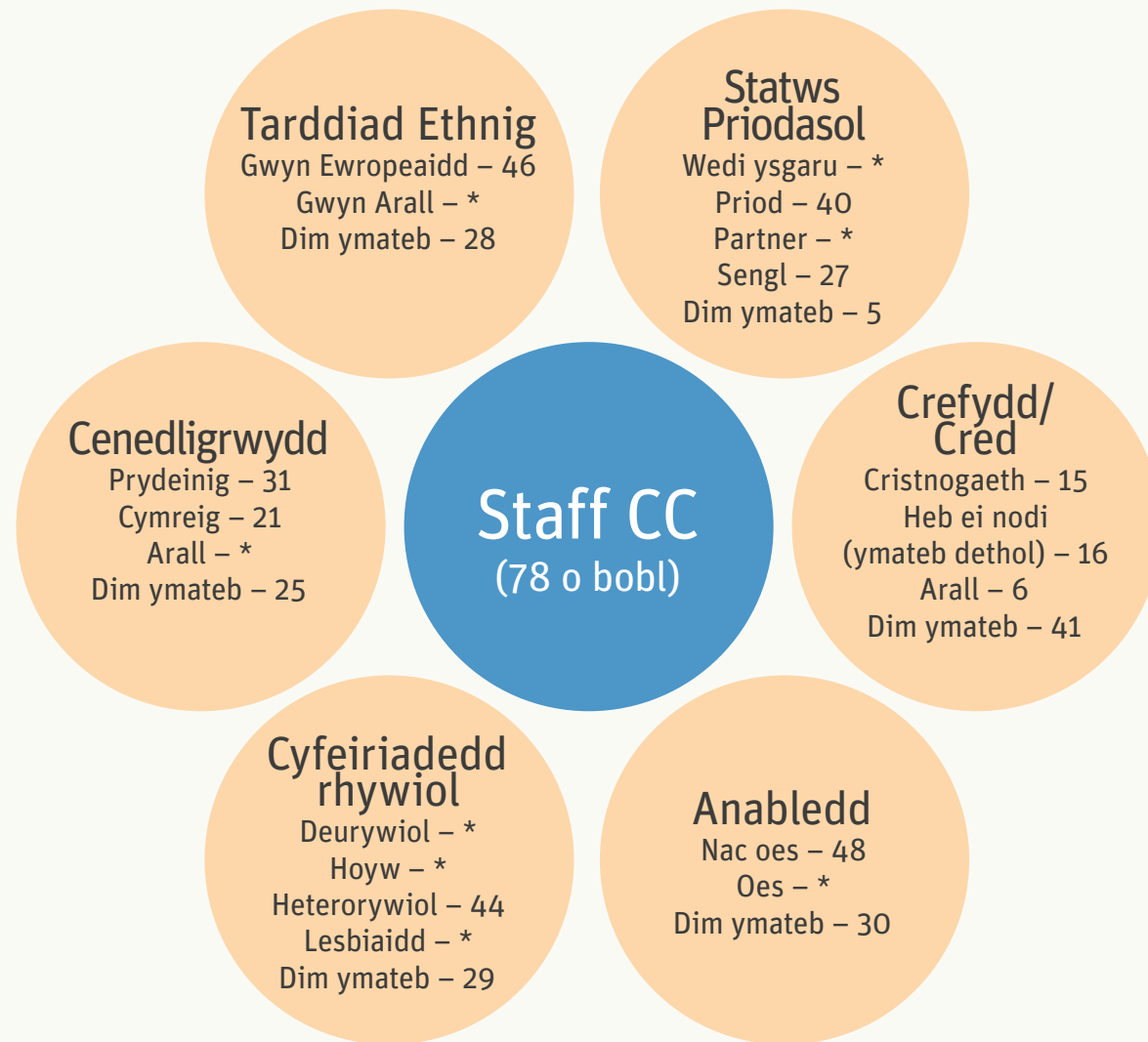
Mae'r tablau canlynol yn nodi cyfansoddiad ein cyflogeion ar 31 Awst 2017, yn ôl band, rhywedd, oedran, math o gontract (mae oriau llawn amser yn cyfateb i 37 awr yr wythnos, mae contractau rhan-amser yn gontractau y cytunwyd arnynt sydd â llai na 37 awr). Caiff rhagor o ddata ar gydraddoldeb eu llunio mewn perthynas â rhywedd a chyflogau a chânt eu cyhoeddi yn ein [Cyfrifon Blynyddol](#).

Rhywedd a math o contract



Oedran





*Yn dynodi pan fo nifer y staff yn 5 neu lai

Myfyrdodau ar broffil ein staff

Mae ein dosbarthiad oedran yn gymharol gytbwys, ac nid yw'n destun pryder.

Mae ein gweithlu yn cynnwys cyfran uwch o gyflogeion benywaidd ac rydym yn cydnabod bod gennym lefelau isel o amrywiaeth ethnig. Mae'r ffactorau hyn yn adlewyrchu'r gweithlu addysgu y daw ein cyfran uchaf o ymgeiswyr ohono. Fodd bynnag, ceir amrywiaeth ethnig uwch na'r cyfartaledd yn ein swyddfa a thros y flwyddyn nesaf a thu hwnt, byddwn yn mynd ati i geisio cyfleoedd i wella diddordeb mewn gweithio i ni ymhlith poblogaeth ehangach sy'n fwy amrywiol yn ethnig.

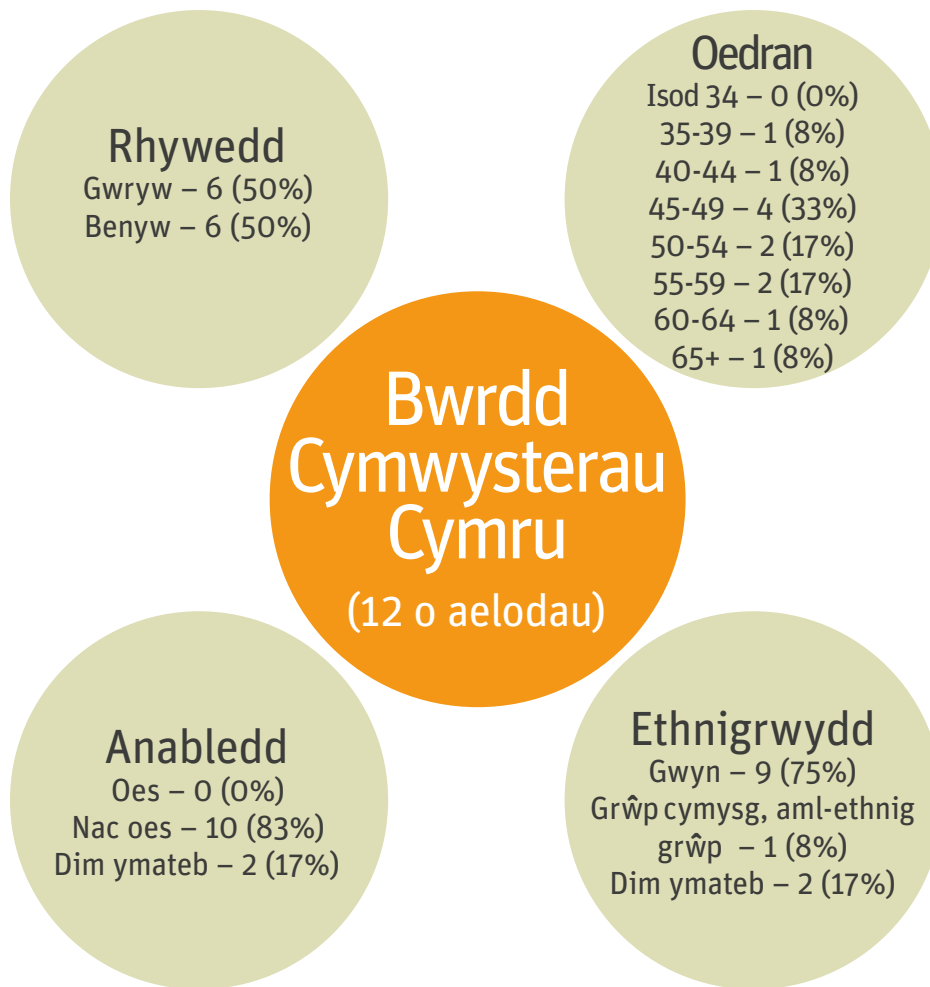
Proffil ein Bwrdd

Mae gan Cymwysterau Cymru Fwrdd sy'n seiliedig ar sgiliau, sy'n cynnwys y Cadeirydd, y Prif Swyddog Gweithredol a rhwng wyth a deg o aelodau. Ac eithrio'r Prif Swyddog Gweithredol, penodwyd pob aelod gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg drwy'r Broses Penodiadau Cyhoeddus (Cymru).

Rôl y Bwrdd yw:

- Rhoi arweiniad effeithiol ar gyfer Cymwysterau Cymru: diffinio a datblygu cyfeiriad strategol, a phennu amcanion;
- Rhoi arweiniad effeithiol o ran gweithrediad y sefydliad: dwyn y Prif Swyddog Gweithredol i gyfrif am sicrhau bod gweithgareddau Cymwysterau Cymru yn cael eu cynnal mewn ffordd effeithlon ac effeithiol;
- Monitro perfformiad er mwyn sicrhau bod Cymwysterau Cymru yn cyflawni ei nodau, ei amcanion a'i dargedau perfformiad yn llawn; a
- Hyrwyddo safonau uchel mewn cyllid cyhoeddus: cynnal egwyddorion rheoleiddra, priodoldeb a gwerth am arian.

Ar ddiwedd y cyfnod adrodd, roedd ein Bwrdd wedi'i boblogi'n llawn gyda 12 o aelodau; ceir trosolwg o'u proffil cydraddoldeb isod. Rydym wedi dewis cyhoeddi data mewn perthynas â rhywedd, oedran, ethnigrwydd ac anabledd sydd ar gael isod. Nid ydym wedi cyhoeddi data mewn categorïau eraill oherwydd y nifer isel o ymatebion ym mhob categori.



Mae'r tablau data llawn ar gael yn atodiad 1.
Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am [Fwrdd Cymwysterau Cymru](#) yma.

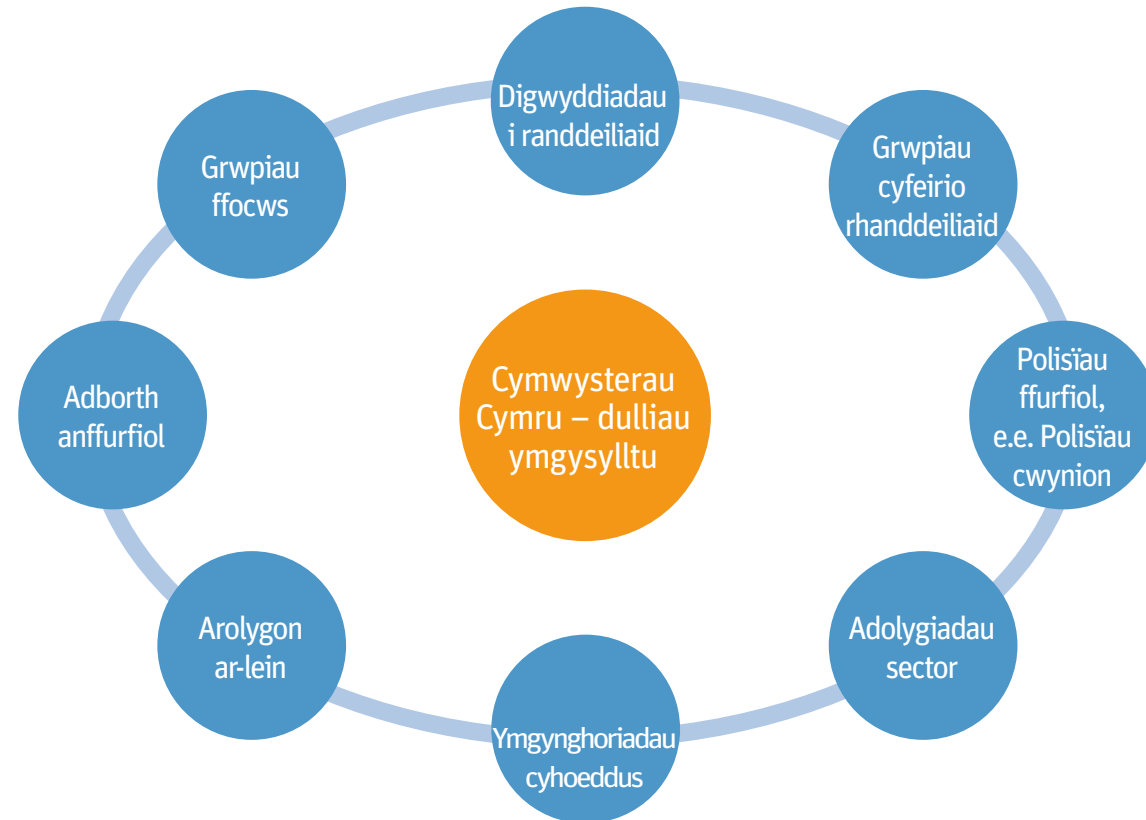
Myfyrdodau ar broffil ein Bwrdd

Ceir cynrychiolaeth gyfartal o ran rhywedd ar ein Bwrdd, sy'n adlewyrchu demograffig Cymru. Ceir cydbwysedd da o ran dosbarthiad oedran, nid oes yr un aelod o'r Bwrdd dan 35 oed ac mae un aelod dros 65 oed. Rydym yn cydnabod nad oes unrhyw anableddau wedi'u datgan o fewn y Bwrdd ac mai amrywiaeth ethnig cyfyngedig a geir. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod mai'r gofyniad o ran sgiliau fydd y prif ffactor mewn penodiadau a wneir drwy System Penodiadau Cyhoeddus Llywodraeth Cymru. Cynigir tâl ar gyfer penodiadau i'r Bwrdd sydd, yn ein barn ni, yn helpu i ddenu amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr.

Ymgysylltu â dysgwyr a rhanddeiliaid

Mae Cymwysterau Cymru yn ceisio ymgysylltiad gan amrywiaeth o randdeiliaid drwy ddulliau amrywiol. Ymysg y rhain mae ymgynghoriadau cyhoeddus, digwyddiadau ymgysylltu â rhanddeiliaid, adolygiadau sector, arolygon a dulliau adborth eraill. Mae'r rhain yn sicrhau y ceir amrywiaeth o safbwyntiau ac y cânt eu hystyried mewn trafodaethau a phenderfyniadau.

Rydym yn ymgysylltu â dysgwyr a rhanddeiliaid mewn amrywiaeth o ffyrdd, er mwyn sicrhau ein bod yn ymwybodol o'u safbwyntiau ac yn gallu eu hystyried yn ein gwaith. Rydym am glywed lleisiau pob grŵp sydd â diddordeb yn ein gwaith. Isod ceir enghreifftiau o sut rydym yn ymgysylltu:



Rydym yn ystyried ein dull ymgysylltu wrth gynllunio a chynnal gwaith ymchwil ac yn mynd ati i ymgysylltu â phobl o amrywiaeth o grwpiau. Er enghraifft, gwnaethom gynnwys defnyddiwr gwasanaeth ar y grŵp cyfeirio rhanddeiliaid ar gyfer ein hadolygiad o gymwysterau yn y sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Dull rheoleiddio, monitro cyrff dyfarnu a Tîm Cefnogi Canolfannau

Dull Rheoleiddio

Mae ein Hamodau Cydnabod yn ei gwneud yn ofynnol i drefniadau mynediad digonol gael eu cynnig i ddysgwyr.

Rhaid i gyrff dyfarnu wneud addasiadau rhesymol ar gyfer dysgwyr ag anableddau a dysgwyr sydd dan anfantais adeg yr arholiad, er enghraifft, oherwydd anaf neu salwch. Gelwir yr addasiadau hyn yn 'drefniadau mynediad'. Gallai trefniadau mynediad gynnwys darparu papur wedi'i addasu (megis papur â maint ffont mwy) neu roi amser ychwanegol i gwblhau'r arholiad. Cytunir ar drefniadau mynediad cyn i'r arholiad gael ei sefyll.

Os nad yw dysgwr wedi sefyll arholiad oherwydd salwch, anaf neu brofedigaeth, neu os yw salwch, anaf neu brofedigaeth wedi effeithio ar ei berfformiad mewn arholiad, gall yr ysgol neu'r coleg ofyn am ystyriaeth arbennig ar ei ran. Bydd y corff dyfarnu, lle y bo'n briodol, yn amcangyfrif marc ar gyfer y dysgwr neu'n addasu'r marc a roddwyd iddo.

Rydym yn monitro cyrff dyfarnu er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r amod hwn ac, ar hyn o bryd, mae Ofqual, ar ein rhan ni a'r CCEA (y rheoleiddiwr yng Ngogledd Iwerddon), yn cyhoeddi ystadegau ar drefniadau mynediad a cheisiadau am ystyriaeth arbennig ar gyfer TGAU a Safon Uwch. Mae'r datganiadau yn cynnwys tablau data ar wahân ar gyfer Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon.

Mewn perthynas â datblygu cymwysterau, rydym yn annog cyrff dyfarnu i ystyried y canllawiau 'Fair Access by Design' a luniwyd gan Lywodraeth Cymru a CCEA wrth ystyried sut i sicrhau bod dyluniad cymwysterau yn deg i bob dysgwr.

¹ Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd.

Monitro Cyrff Dyfarnu

Un o rannau creiddiol ein rôl reoleiddio yw monitro cyrff dyfarnu a'u gweithgareddau.

Mae'r Datganiadau o Gydymffurfiaeth yn adnodd monitro allweddol i ategu ein dull rheoleiddio a arweinir gan wybodaeth ac sy'n seiliedig ar risg. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth a'r dystiolaeth a gesglir o'r Datganiadau o Gydymffurfiaeth bob blwyddyn, ynghyd â gwybodaeth a thystiolaeth arall, i fonitro cydymffurfiaeth cyrff dyfarnu â'n Hamodau Cydnabod. Ymysg yr enghreifftiau lle rydym yn ystyried materion cydraddoldeb fel rhan o'r gwaith hwn mae:

- Amod D2** – Hygyrchedd cymwysterau
- Amod D5** – Cydymffurfiaeth cymwysterau â dogfennau rheoleiddio
- Amod E1** – Sicrhau bod gan gymwysterau amcanion a'u bod yn cael eu cefnogi
- Amod E10** – Cydnabod Dysgu Blaenorol
- Amod G2** – Iaith yr asesiad
- Amod G6** – Trefniadau ar gyfer gwneud addasiadau rhesymol

Yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, ni chafwyd unrhyw faterion o ddiffyg cydymffurfio yn ymwneud yn uniongyrchol â chydaddoldeb a nodwyd yn ystod ein gwaith monitro.

Tîm Cefnogi Canolfannau

Mae ein Tîm Cefnogi Canolfannau rhanbarthol yn datblygu ac yn cynnal cydberthnasau agos â swyddogion arholiadau, athrawon a phenaethiaid mewn canolfannau (ysgolion, colegau, ysgolion arbennig, unedau cyfeirio disgyblion a chanolfannau eraill) sy'n cyflwyno'r cymwysterau a reoleiddir gennym. Maen nhw'n ymweld â chanolfannau ac yn cyfathrebu'n uniongyrchol â staff sy'n mynd i'r afael â threfniadau mynediad. Maen nhw'n hefyd yn cynnig sesiynau hyfforddiant ar drefniadau mynediad i ganolfannau.

Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n hamcanion ar gyfer 2016-18

Cymeradwyodd Bwrdd Cymwysterau Cymru ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf ym mis Ebrill 2016; cafodd ei gyhoeddi ym mis Mehefin 2016.

Diben ein Hamcanion Cydraddoldeb yw atgyfnerthu'r modd rydym yn cyflawni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a sicrhau ein bod yn datblygu wrth wella cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer grwpiau gwarchoddedig yng Nghymru.

Rydym wedi nodi amcanion a fydd yn ein helpu i gyflawni ein dyletswyddau yn well ac rydym wedi grwpio'r rhain o dan chwe phrif bennawd:

1. Ein pobl
2. Ein hamgylchedd gweithio
3. Sut rydym yn ymgysylltu
4. Ein gweithgarwch rheoleiddio
5. Ein gwariant
6. Ein perfformiad

Mae'r wybodaeth yng ngweddill yr adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am ein gwaith ar gyfer y cyfnod rhwng mis Ebrill 2016 a 31 Awst 2017.

Adolygiad o gynnydd yn erbyn amcanion 2016-18

Ar y tudalennau canlynol, rydym yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am ein cynnydd yn erbyn ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod rhwng mis Ebrill 2016 a mis Awst 2017.

Ein pobl

Rydym yn anelu at ymgorffori cydraddoldeb yn ein diwylliant a'n dull gweithredu, at barchu, gwerthfawrogi a chynrychioli'r nodweddion gwarchoddedig.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 1 - Hyfforddiant	Mae'r holl staff ac aelodau'r Bwrdd yn ymwybodol o'n dyletswyddau a sut mae hyn yn effeithio ar eu rolau eu hunain ac yn gallu ystyried materion a gwneud argymhellion/gweithredu.	<ul style="list-style-type: none">• Caiff ein staff ac aelodau'r Bwrdd eu hyfforddi mewn materion cydraddoldeb a byddwn yn ymgorffori cydraddoldebau yn ein rhaglen sefydlu.
Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 1 – 'Ein pobl' Rydym wedi cyflwyno hyfforddiant i 93.5% o'n staff a phob aelod o'n Bwrdd. Caiff yr hyfforddiant ei adolygu a'i gyflwyno bob tair blynedd. Caiff staff hefyd hyfforddiant ychwanegol penodol pan fo angen, er enghraifft, aeth ein Tîm Cefnogi Canolfannau i sesiwn ddiweddarau flynyddol gyda Communicate-Ed mewn perthynas â gofynion mynediad dysgwyr ar gyfer arholiadau. Mae un aelod o staff wrthi'n dilyn cymhwyster: Tystysgrif Addysg Uwch mewn Anghenion Addysgol Arbennig. Cafodd nifer o'n staff hyfforddiant hwylusydd wedi'i gynllunio i sicrhau'r ymgysylltiad gorau posibl gan bob aelod o unrhyw grŵp y maent yn ei hwyluso.		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 2 - Recriwtio	Fel cyflogwr cyfle cyfartal byddwn yn ymgorffori cydraddoldeb yn ein prosesau recriwtio ac yn codi ymwybyddiaeth staff fel na fydd rhagfarn ddiarwybod yn effeithio ar y prosesau hyn.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn adolygu sut y caiff swyddi eu hysbysebu ac yn trafod unrhyw welliannau gyda grwpiau sy'n hyrwyddo cynwysoldeb cymdeithasol; • Byddwn yn adolygu ein manylebau person i sicrhau ein bod yn annog ceisiadau gan bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 2 – ‘Ein pobl’</p> <p>Gwnaethom ddechrau ein hadolygiad o ble a sut rydym yn hysbysebu ein rolau ac rydym wedi ymgysylltu â rhai rhwydweithiau (yn benodol mewn perthynas â'r iaith Gymraeg, fel Golwg a Safle Swyddi) a all ein helpu i hyrwyddo ein rolau i grwpiau wedi'u targedu. Mae llawer o'n swyddi yn denu diddordeb o'r proffesiwn addysgu felly rydym wedi mynd ati i ystyried ein prosesau recriwtio er mwyn helpu athrawon i wneud cais.</p> <p>Rydym wedi cynnwys dull gweithredu yn ein proses recriwtio sy'n golygu ein bod yn gwarantu cyfweliad i unrhyw un sydd ag anabledd wedi'i ddatgan ac sy'n cyrraedd ein sgôr ofynnol i'w ystyried ar gyfer cyfweliad.</p> <p>Rydym yn adolygu ein gofynion sylfaenol bob tro y byddwn yn recriwtio, ac o ganlyniad, rydym wedi symud rhai gofynion cymwysterau o'r categori hanfodol i'r categori dymunol er mwyn sicrhau y gellir ystyried maes ehangach. Mae angen i ni wneud rhagor o waith yn y maes hwn a byddwn yn parhau hyn yn 2017-18 yn ôl y cynllun gwreiddiol.</p>		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 3 - Ein diwylliant	Byddwn yn sicrhau bod ein diwylliant, gwerthoedd a pholisïau staff yn cefnogi ein hymagwedd at gydraddoldebau i bawb a'n bod yn cynnal ein hymagwedd ac yn sicrhau ymwybyddiaeth o'r arfer gorau cyfredol.	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd ein gwerthoedd a'n polisïau AD yn sicrhau bod rhoi sylw dyladwy i gydraddoldeb i bawb yn ymddygiad a ddisgwyllir gan ein holl staff.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 3 – ‘Ein pobl’</p> <p>Gwnaethom gynnal ein harolwg staff cyntaf yn 2016-17. Yn yr arolwg, gwnaethom gynnwys cwestiynau am gydraddoldeb a lles, yn cynnwys sut mae staff yn cael eu trin yn eu barn nhw, cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd, aflonyddwch a bwlio. Cymerodd 76% ran yn yr arolwg ar gyfer 2016-17, ac roedd 82% o'r ymatebion i'r cwestiynau ar y llinyn cynhwysiant a thriniaeth deg yn gadarnhaol.</p> <p>Gwnaethom gyflwyno ein gwerthoedd corfforaethol ym mis Medi 2015 a'u diweddarau ym mis Tachwedd 2017. Mae un o'r gwerthoedd hyn, sef “meddylgar” – yn annog staff i ystyried yr effaith a gânt ar eraill o'u hamgylch. Yn ein harolwg staff ar gyfer 2017, gwnaethom gynnal ein mynegai ymgysylltiad o 76% a gwelwyd cynnydd o 7% yn y llinyn Cynhwysiant a Thriniaeth Deg i 89%, gyda 96% o'r cyflogeion yn nodi eu bod yn teimlo bod pobl roeddent yn gweithio gyda nhw yn eu parchu, ac 89% yn credu eu bod yn cael eu trin yn deg. Roedd 93% (+13) o'r farn bod Cymwysterau Cymru fel sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol.</p> <p>Cynhelir asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar ein holl bolisïau AD ac rydym wedi cymhwyso ein hathroniaeth o ganolbwyntio ar bobl ac o fod yn ystyriol i deuluoedd yn ein gwaith o ddatblygu polisïau a'u rhoi ar waith.</p>		

Ein hamgylchedd gweithio

Gellir defnyddio'r cyfleusterau rydym yn eu darparu i staff ac ymwelwyr yn effeithiol gan barchu anghenion pobl mewn grwpiau gwarchoddedig.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 4 - Cyfleusterau swyddfa hygyrch	Byddwn yn sefydlu ac yna'n cynnal adeilad hygyrch ac effeithiol sy'n diwallu anghenion holl ddefnyddwyr yr adeilad, yn cynnwys staff ac ymwelwyr, gan ystyried unrhyw ofynion arbennig.	<ul style="list-style-type: none">• Byddwn yn monitro pa mor dda y mae ein trefniadau cyfleusterau yn diwallu anghenion yr holl ddefnyddwyr;• Byddwn yn sicrhau bod y prosesau sefydlu a threfnu ymwelwyr yn nodi unrhyw ofynion arbennig megis dolenni sain;• Byddwn yn trafod y cyfleusterau yn rheolaidd â'n staff er mwyn nodi anghenion sy'n codi;• Byddwn yn parhau i weithredu meddalwedd swyddfa cwmwl 'bytholwyrdd' TG sy'n sicrhau bod gennym y fersiynau diweddaraf (ac felly'r mwyaf hygyrch), ac yn defnyddio Skype i hwyluso gweithio o gartref.

Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 4 – 'Ein hamgylchedd gweithio'

Gwnaethom holi ein staff am eu hamgylchedd gweithio yn ein harolwg staff; ymatebodd 88% drwy ddweud eu bod yn fodlon â'u hamgylchedd gweithio.

Mae ein prosesau ar gyfer ymwelwyr yn helpu ein staff i nodi unrhyw anghenion penodol a allai fod gan ymwelwyr, fel parcio i bobl anabl, dolenni sain, cymorth iaith arwyddion a gofynion dietegol.

Rydym yn ymgysylltu â'n staff yn rheolaidd ynghylch unrhyw newidiadau sydd eu hangen i'r swyddfa ac rydym wedi gwneud addasiadau, gan ychwanegu desgiau ychwanegol, creu man gweithio tawel, darparu desgiau gyda monitorau dwbl a phrynu cyfarpar penodol fel stolion troed a chyfarpar cymorth i'r cefn.

Rydym wedi parhau i gynnal a chadw'r cyfarpar a'r feddalwedd TG diweddaraf, gan sicrhau y gall staff weithio'n effeithlon ac o unrhyw leoliad. Cafwyd cyfradd foddhad o 99% yng nghanlyniadau ein harolwg staff o ran cymorth a threfniadau TG.

Rydym hefyd yn cynnig mynediad am ddim i Linell Gymorth Cyflogeion, lle y gall staff gael cyngor cyfrinachol ar amrywiaeth o faterion.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 5 - Gweithio hyblyg	Mae ein polisïau pobl a'n darpariaethau TG yn hyblyg ac yn galluogi rheolwyr llinell i wneud addasiadau ar gyfer anghenion gwahanol staff tra'n cynnal triniaeth deg a chyson yn gyffredinol.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn ymgysylltu â staff ac undebau i ddeall unrhyw faterion a'u hystyried wrth i ni ddatblygu ein polisïau pobl; • Byddwn yn ystyried pob cais ar gyfer gweithio hyblyg ac addasiad rhesymol mewn modd agored, teg a thryloyw; • Byddwn yn monitro ac adolygu ein ffyrdd digidol o weithio ac yn ceisio taro'r cydbwysedd cywir rhwng sicrhau hyblygrwydd a dewis yn erbyn yr angen am lywodraethu a diogelu gwybodaeth; • Bydd ein strategaeth TG pum mlynedd yn canolbwyntio ar gynyddu aeddfedrwydd a gwneud y mwyaf o dechnoleg er mwyn gwella hyblygrwydd.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 5 – 'Ein hamgylchedd gweithio'</p> <p>Mae gennym Fforwm Partneriaeth gyda'n Hundeb sy'n cyfarfod bob chwarter. Yma, byddwn yn trafod materion sy'n effeithio ar ein pobl a'n gweithle a sut y gallwn wella'n barhaus. Rydym hefyd yn ymgysylltu â'n Hundeb wrth i ni ddatblygu ein polisïau pobl.</p> <p>Rydym wedi ystyried pob cais am weithio hyblyg mewn modd teg a chyson, ac wedi cefnogi sawl un ohonynt. Rydym yn monitro ein ffyrdd digidol o weithio yn barhaus, gan sicrhau'r cydbwysedd priodol o ran diogelwch a llywodraethu.</p> <p>Rydym yn gweithredu system yn seiliedig ar reolau polisi cyfyngedig, gyda chanllawiau perthnasol er mwyn annog ymddiriedaeth ymysg ein staff. Rydym wedi adolygu ein strategaeth TG yn ystod y flwyddyn ac rydym bellach ar ein trydydd iteriad, gan adlewyrchu datblygiadau parhaus.</p>		

Sut rydym yn ymgysylltu

Rydym yn ceisio deall yr anghenion a'r rhwystrau gwahanol y mae'r rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig yn ein grwpiau rhanddeiliaid yn eu hwynebu. Pan fyddwn yn ymgysylltu â rhanddeiliaid allanol bydd y ffordd rydym yn gwneud hynny yn syml, hygyrch a chynhwysol.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 6 - Ymchwil ac ymgynghori	Caiff ein gwaith ymchwil ei lywio gan safbwyntiau gwahanol. Pan fyddwn yn ymgynghori â dysgwyr a'r cyhoedd byddwn yn gwneud hynny mewn ffyrdd sy'n annog amrywiaeth eang o bobl i ymateb.	<ul style="list-style-type: none">• Byddwn yn rhoi arweiniad a hyfforddiant i staff yn gysylltiedig â sefydlu grwpiau ymgynghori â rhanddeiliaid allanol a cheisio ymgysylltiad addas â grwpiau gwarchoddedig;• Byddwn yn ceisio sefydlu cysylltiadau â grwpiau sy'n hyrwyddo cynwysoldeb cymdeithasol er mwyn gwella ein mynediad at grwpiau o ddysgwyr 'anodd eu cyrraedd' neu aelodau o'r cyhoedd a'n hymgysylltiad â nhw.
Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 6 – 'Sut rydym yn ymgysylltu' Gwnaethom gynnig hyfforddiant hwyluso i staff yn fewnol a helpu rhai aelodau o staff i fynd ar hyfforddiant allanol, er enghraifft 'ysgrifennu strategaeth ymgysylltu'. Mae'n bolisi gennym i wneud addasiadau rhesymol i'n prosesau ymchwil er mwyn galluogi dysgwyr a rhanddeiliaid eraill i gymryd rhan yn ein hymchwil. Hefyd, mae gennym ddogfen ganllaw ar gyfer pan fyddwn yn cynnal ymgynghoriadau, sy'n cynnwys canllawiau ar faterion cydraddoldeb.		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 7 - Dealltwriaeth well	Byddwn yn deall pobl sydd â nodweddion gwarchodedig gwahanol yn well ac effaith bosibl ein gwaith.	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd ein gwaith wedi'i lywio gan asesiad o effaith yr hyn rydym yn ei wneud ar grwpiau gwarchodedig; • Byddwn yn ymgysylltu â grwpiau sy'n hyrwyddo cynwysoldeb cymdeithasol er mwyn archwilio a deall eu materion yn well a byddwn yn defnyddio eu mewnbwn i wella ein perfformiad ymhellach; • Byddwn yn adolygu'r hyn rydym yn ei ddysgu ac yn ystyried pa agweddau y dylid neu y gellir mynd i'r afael â nhw drwy ein gwaith.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 7 – ‘Sut rydym yn ymgysylltu’ Yn 2018, byddwn yn dechrau gweithio ar ymgysylltu â grwpiau sy'n hyrwyddo cynwysoldeb cymdeithasol.</p>		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 8 - Cyfathrebu	Rydym yn cyhoeddi gwybodaeth mewn fformat hygyrch.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn cynnal gwefan i safon dosbarthiad Hygyrchedd AA o leiaf; • Byddwn yn sefydlu templedi cyhoeddi a gohebiaeth hygyrch; • Byddwn yn adolygu ein sianeli cyfathrebu er mwyn sicrhau eu bod yn cyd-fynd â datblygiadau technolegol a'u bod yn hygyrch i bawb; • Byddwn yn nodi cwmni annibynnol i gynnal profion defnyddwyr o ran hygyrchedd ein gwefan ar ein rhan; • Byddwn yn sicrhau y gall y cyfryngau, rhanddeiliaid a'r cyhoedd gael gafael ar wybodaeth yn Gymraeg neu yn Saesneg yn dibynnu ar eu dewis iaith.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 8 – ‘Sut rydym yn ymgysylltu’</p> <p>Mae ein gwefan yn hollol ddwyieithog ac yn cyrraedd safon dosbarthiad Hygyrchedd AA. Rydym wedi datblygu templedi cyfathrebu a chyhoeddi hygyrch ac yn eu defnyddio. Rydym wedi sefydlu adolygiad o'n harddull gorfforaethol er mwyn sicrhau bod y ffont a'r diwyg a ddewiswn yn hawdd i'w defnyddio a bod ein delweddau yn gynhwysol.</p> <p>Rydym wedi cytuno ar ein strategaeth gyfathrebu ac rydym wrthi'n datblygu ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn hyrwyddo hygyrchedd. Rydym yn profi meddalwedd i ddefnyddwyr ag anableddau ac yn bwriadu ei chyflwyno os bydd ein profion yn llwyddiannus.</p> <p>Rydym wrthi'n diwygio ein gwefan ac, fel rhan o'r gwaith hwn, rydym wedi cynnal profion defnyddwyr er mwyn sicrhau bod y wefan newydd yn hygyrch i amrywiaeth o ddefnyddwyr.</p>		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 9 - Digwyddiadau	Pan fyddwn yn defnyddio cyfleusterau allanol neu'n cynnal digwyddiadau byddwn yn sicrhau bod y rhain yn hygyrch i bawb.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn sefydlu proses i sicrhau bod ein digwyddiadau a chyfarfodydd oddi ar y safle yn hygyrch a'n bod yn nodi unrhyw anghenion penodol sydd gan yr holl gyfranogwyr ymlaen llaw; • Byddwn yn cynnal cronfa ddata o leoliadau ar gyfer cyfarfodydd a digwyddiadau sydd â chyfleusterau ar gyfer y rheini sydd ag anghenion penodol.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 9 – ‘Sut rydym yn ymgysylltu’</p> <p>Dim ond lleoliadau sy'n gwbl hygyrch i bawb y byddwn yn eu defnyddio, ac mae gennym broses ar gyfer holi ynghylch unrhyw anghenion penodol cyn digwyddiadau neu gyfarfodydd. Rydym wedi datblygu cronfa ddata o gyfleusterau mewn amrywiol leoliadau rydym wedi sicrhau eu bod yn addas i ni eu defnyddio.</p>		

Ein gweithgarwch rheoleiddio

Byddwn yn seilio ein penderfyniadau, polisiau a phrosesau ar ddata a thystiolaeth gan gynnwys, lle y bo'n briodol, asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb. Byddwn hefyd yn defnyddio ein pwerau rheoleiddio i hyrwyddo cydraddoldebau.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 10 - Meini prawf cymwysterau, cymeradwyo a monitro	Bydd ein Hamodau Cydnabod a, lle y bo'n briodol, amodau cymwysterau penodol, yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff dyfarnu gynnal mynediad teg a lleihau rhagfarn ddiarwybod. Gofynnir i bob corff dyfarnu gadarnhau i ni yn flynyddol drwy'r Datganiad o Gydymffurfiaeth ei fod wedi bodloni amodau yn ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldebau a threfniadau mynediad ar gyfer y cymwysterau a gynigir ganddynt.	<ul style="list-style-type: none">• Byddwn yn adolygu pob cais am gydnabyddiaeth fel corff dyfarnu yn erbyn meini prawf yn ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldebau;• Byddwn yn gweithredu'n briodol pan gaiff diffyg cydymffurfio ei nodi mewn corff dyfarnu drwy Ddatganiadau o Gydymffurfiaeth neu weithgareddau monitro eraill;• Byddwn yn darparu hyfforddiant asesu cymwysterau i staff yn cwmpasu materion dilysrwydd a dibynadwyedd i'w galluogi i nodi unrhyw wahaniaethu diarwybod yn well wrth ddatblygu cwestiynau;• Byddwn yn mabwysiadu canllawiau 'Fair Access by Design' ac yn sicrhau y caiff hygyrchedd ei ystyried gan yr holl staff a phaneli arbenigol wrth ddatblygu ac adolygu cymwysterau;• Pan fyddwn yn nodi unrhyw faterion cydraddoldeb systemig y tu allan i'n cylch gwaith ein hunain, byddwn yn rhoi gwybod i'r gyrff priodol am y rhain ac yn rhoi cyngor.

Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 10 – ‘Ein gweithgarwch rheoleiddio’

Caiff unrhyw geisiadau ar gyfer cydnabod statws corff dyfarnu eu hasesu yn erbyn meini prawf sy'n ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldebau. Yn ystod 2016-17, cawsom ddau gais.

Ni chafwyd unrhyw faterion o ddiffyg cydymffurfio mewn perthynas â chydraddoldeb gan gyrff dyfarnu yn 2016-17.

Cafodd staff perthnasol hyfforddiant ar asesu cymwysterau ym mis Mai 2017.

Rydym wedi mabwysiadu'r canllawiau 'Fair Access by Design' i'w defnyddio gan yr holl staff a phaneli arbenigol wrth adolygu cymwysterau. Rydym yn annog cyrff dyfarnu i ystyried y canllawiau hyn wrth ddatblygu cymwysterau. Mae Llywodraeth Cymru wrthi'n ein dynodi yn Rheoleiddiwr Priodol o dan deddfwriaeth cydraddoldebau, i fod yn gyfrifol am bennu'r rheolau ar gyfer trefniadau mynediad mewn arholiadau.

Nid ydym wedi nodi unrhyw faterion yn ymwneud â chydraddoldeb systematig y tu allan i'n cylch gwaith.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 11 - Trefniadau mynediad	Byddwn yn goruchwyllo sut mae cyrff dyfarnu yn gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer dysgwyr anabl a sut y caiff y rhain eu gweithredu mewn canolfannau.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn cymryd rhan fel aelodau gweithredol o'r 'Fforwm Ymgynghori Mynediad' a sefydlwyd ar sail tair gwlad; • Byddwn yn adolygu 'Fair Access by Design' o bryd i'w gilydd - gan wneud addasiadau yn ôl yr angen.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 11 – 'Ein gweithgarwch rheoleiddio'</p> <p>Rydym wedi bod yn aelodau gweithredol o'r 'Fforwm Ymgynghori Mynediad', sy'n cynnwys rheoleiddwyr cymwysterau yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon drwy gydol y cyfnod adrodd. Mae'r grŵp hwn yn ystyried materion cydraddoldeb.</p> <p>Mae ein Tîm Cefnogi Canolfannau yn rhoi cyngor i swyddogion arholiadau a chanolfannau mewn perthynas â threfniadau mynediad ac addasiadau rhesymol, ac wedi cael hyfforddiant blynyddol a ddarperir gan Communicate-Ed mewn perthynas â gofynion y Cyd-bwyllgor Cymwysterau ar gyfer trefniadau mynediad.</p>		

Ein gwariant

Bydd ein penderfyniadau gwariant yn nodi materion cydraddoldebau a lle y bo'n briodol yn mynd i'r afael â nhw a bydd y ffordd y byddwn yn ymdrin â chaffael a grantiau yn gynhwysol.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 12 - Grantiau	Wrth wneud y penderfyniad i ddyfarnu grant, byddwn yn ystyried p'un a oes angen i delerau'r grant gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.	<ul style="list-style-type: none">• Byddwn yn cwblhau ein gweithdrefn ac amodau dyfarnu grant ac yn rhoi arweiniad i staff.
Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 12 – 'Ein gwariant' Rydym wedi cadarnhau ein gweithdrefnau ac amodau ar gyfer dyfarnu grantiau, ac maent wedi'u cyhoeddi ar ein gwefan. Mae ein hamodau grant yn cynnwys cymalau penodol sy'n ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr am grantiau roi polisi cydraddoldebau ar waith. Rydym yn rhoi canllawiau i'n staff sy'n rhan o'r broses o ddyfarnu grantiau ar sail unigol yn ôl y gofyn.		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 13 - Caffael	Bydd ein prosesau caffael yn rhoi sylw i ystyriaethau cydraddoldebau yn ystod y broses o lunio'r fanyleb, gwerthuso a phennu amodau contract.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn cyhoeddi ein polisi caffael gan egluro sut y mae'n cefnogi ein hamcanion cydraddoldebau; • Byddwn yn sicrhau bod ein proses gaffael yn rhoi sicrwydd ein bod wedi cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldebau.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 13 – 'Ein gwariant'</p> <p>Rydym wedi cyhoeddi ein polisi caffael ac wedi cyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth i'n staff. Mae ein polisi yn cynnwys adran benodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth; eleni, gwnaethom gynnwys dull gweithredu Buddiannau Cymunedol yn ein proses gomisiynu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, a gwnaethom nodi y dylid mabwysiadu'r Cyflog Byw yn ein tendrau rheoli cyfleusterau.</p>		

Ein perfformiad

Byddwn yn monitro ein perfformiad ein hunain drwy graffu ar ein perfformiad yn rheolaidd yn erbyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 14 - Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb	<p>Byddwn yn nodi materion cydraddoldebau mewn prosesau gwneud penderfyniadau a, lle y bo'n briodol, yn cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.</p> <p>Wrth ddatblygu ac adolygu ein polisiau, arferion a gweithdrefnau rheoleiddiol byddwn yn ystyried yr effaith bosibl ar bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig ac yn gwneud y defnydd gorau o'r dystiolaeth sydd ar gael i ni.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Byddwn yn cytuno ar ddull sefydliadol o weithredu Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac yn ymgorffori hyn yn ein diwylliant a'r ffordd rydym yn gweithio yn ein gweithgareddau corfforaethol a rheoleiddiol.• Wrth ddatblygu polisi rheoleiddio, byddwn yn ystyried materion cydraddoldeb yn ein Hasesiadau Effaith Rheoleiddiol. Lle y bo'n briodol, byddwn yn cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan adolygu effeithiau andwyol neu negyddol posibl a lleihau effeithiau o'r fath, lle y bo'n bosibl.
Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 14 – 'Ein perfformiad' <p>Rydym wedi cytuno ar ein templed ar gyfer Asesiad Effaith Rheoleiddiol, ac wedi rhoi hyfforddiant i staff perthnasol er mwyn sicrhau ymwybyddiaeth a rhoi cymorth wrth ddefnyddio'r templed. Mae'r templed ar gael i bob aelod o staff.</p>		

Amcan	Diben – Canlyniadau	Sut?
Amcan 15 - Craffu a monitro	Byddwn yn defnyddio ein strwythurau llywodraethu Bwrdd a phwyllgor er mwyn herio, monitro a chraffu ar ein perfformiad o ran cydraddoldebau.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn cytuno ar ein hamcanion cydraddoldebau gyda'n Bwrdd ac yn adrodd ar ein perfformiad i'n Bwrdd yn flynyddol; • Byddwn yn annog ein harchwilwyr mewnol i ymgorffori cwestiynau ar sut rydym yn ystyried materion cydraddoldebau a lles fel rhan o'u harchwiliad monitro o'n gwaith.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 15 – ‘Ein perfformiad’ Cytunodd y Bwrdd ar ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n cynllun ym mis Ebrill 2016, a gwnaethom adrodd ar berfformiad 2016-17 yn erbyn yr amcanion hyn i'r Bwrdd ar 25 Hydref 2017.</p> <p>Byddwn yn gweithio gyda'n harchwilwyr mewnol i ymgorffori cwestiynau am ein gwaith ar gydraddoldeb a lles yn ein rhaglen archwilio fewnol.</p>		

Amcan	Diben - Canlyniadau	Sut?
Amcan 16 - Monitro staff	Byddwn yn adolygu ein data staff yn rheolaidd, gan geisio cynnal gweithlu cytbwys a chynhwysol lle y caiff pobl eu gwobrwyo yn gyson ac yn deg ar sail sgiliau a phrofiad.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn cynnal data ar gyflog cyfartal, cydbwysedd rhwng y rhywiau, proffil oedran, ac anabledau ac yn nodi unrhyw anomaledau neu faterion y mae angen mynd i'r afael â nhw; • Byddwn yn meincnodi ein hunain yn erbyn cyrff eraill a noddir gan Lywodraeth Cymru.
<p>Adolygu ein gwaith ar gyfer amcan 16 – ‘Ein perfformiad’</p> <p>Rydym wedi casglu data perthnasol yn cynnwys cyflogau'r ddau ryw a'u cyhoeddi yn ein Cyfrifon Blynyddol. Byddwn yn adolygu ac yn monitro hyn yn flynyddol. Nid ydym wedi meincnodi ein hunain yn erbyn cyrff eraill na data perthnasol eto, ond byddwn yn gwneud hyn yn 2018.</p>		

Edrych i'r dyfodol

Bydd ein Hadroddiad Cydraddoldeb nesaf yn adrodd ar ein gwaith ar gyfer y cyfnod rhwng mis Medi 2017 a mis Awst 2018 a chaiff ei gyhoeddi yn ystod tymor yr hydref 2018.

Yn ystod hanner cyntaf 2018, byddwn yn adolygu ein hamcanion ac yn ystyried ein blaenoriaethau ar gyfer mis Medi 2018 ymlaen.

Cysylltu â ni

Os oes gennych unrhyw ymholiadau, neu os hoffech drafod yr adroddiad hwn neu unrhyw agwedd ar ein gwaith ar gydraddoldeb, mae croeso i chi gysylltu â'r Pennaeth Llywodraethu Corfforaethol ar rheolaethgorfforaethol@cymwysteraucymru.org neu 01633 373 222.

Atodiad 1 - Data Cydraddoldeb y Bwrdd (ar 31 Awst 2017)

Rhywedd

Benyw	6
Gwryw	6
Dim ymateb	0
Cyfanswm	12

Tarddiad Ethnig

Gwyn	9
Cymysg. Grwpiau aml-ethnig	1
Dim ymateb	2
Cyfanswm	12

Oedran

Dan 25	0
16-24	0
25-29	0
30-34	0
35-39	1
40-44	1
45-49	4
50-54	2
55-59	2
60-64	1
65+	1
Dim ymateb	0
Cyfanswm	12

Disability

Nac oes	10
Oes	0
Dim ymateb	2
Cyfanswm	12

Atodiad 2 - Data Cydraddoldeb y Staff (ar 31 Awst 2017)

Tarddiad Ethnig

Gwyn Ewropeaidd	46
Gwyn Arall	*
Dim ymateb	28

Statws Priodasol

Wedi ysgaru	*
Priod	40
Partner	*
Sengl	27
Dim ymateb	5

Cenedligrwydd

Prydeinig	31
Cymreig	21
Arall	*
Dim ymateb	25

Cyfeiriadedd rhywiol

Deurywiol	*
Hoyw	*
Heterorywiol	44
Lesbiaidd	*
Dim ymateb	29

Crefydd / Cred

Cristnogaeth	15
Heb ei nodi (ymateb dethol)	16
Arall	6
Dim ymateb	41

Anabledd

Nac oes	48
Oes	*
Dim ymateb	30

*Yn dynodi pan fo nifer y staff yn 5 neu lai