CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

AMCANION CYDRADDOLDEB 2019-22

MAI
2019

Cyflwyniad

Mae Cymwysterau Cymru yn rheoleiddio cyrff dyfarnu sy'n cynnig cymwysterau yng Nghymru. Rydym yn gorff annibynnol sy'n canolbwyntio ar gymwysterau a ariennir yn gyhoeddus, gan gynnwys cymwysterau TGAU, Safon Uwch a chymwysterau galwedigaethol.

Nid yw graddau yn rhan o'n gwaith, ond rydym yn gweithio gyda phrifysgolion a cholegau er mwyn sicrhau eu bod yn deall cymwysterau er mwyn i ddysgwyr allu symud ymlaen i addysg uwch. Rydym yn sicrhau bod y cymwysterau gorau yn cael eu cynnig i ddysgwyr, athrawon a chyflogwyr, gan helpu pobl i addasu mewn byd sy'n newid yn gyflym. Rydym yn gweithio gyda chyrff dyfarnu i ymestyn argaeledd cymwysterau drwy gyfrwng y Gymraeg.

O dan y Ddeddf Cymwysterau Cymru (2015) mae gennym ddau **brif nod:**

1. Sicrhau bod cymwysterau, a system gymwysterau Cymru, yn effeithiol i ddiwallu anghenion rhesymol dysgwyr yng Nghymru;

2. Ennyn hyder y cyhoedd mewn cymwysterau a'r system gymwysterau yng Nghymru.

Golyga hyn fod dysgwyr yn ganolog i'n gweithgareddau.

Golyga hefyd ein bod yn gyfrifol am edrych dros y system gymwysterau gyfan er mwyn sicrhau ei bod yn gweithio er budd dysgwyr, a gweithredu neu gynghori eraill i wneud hynny, os oes angen. Rhan o'n gwaith yw sicrhau bod cymwysterau o fewn y system yn cael eu gwerthfawrogi, eu bod yn sicr a'u bod yn cael eu parchu'n rhyngwladol. Mae gennym bwerau a dyletswyddau i reoleiddio cyrff dyfarnu a gallwn wneud ymyriadau cadarnhaol i sicrhau gwelliannau i gymwysterau neu'r system gymwysterau.

Yn Cymwysterau Cymru, rydym yn diogelu gwerth cymwysterau, gan sicrhau y cynhelir safonau ac y dyfernir graddau yn deg, a bod cymwysterau yn parhau i gael eu datblygu wrth i anghenion dysgwyr newid.

Fel yr arbenigwyr yr ymddiriedir ynddynt ym maes cymwysterau, rydym hefyd yn ystyried anghenion cyflogwyr, y sector addysg uwch a'r proffesiynau - ac rydym yn rhoi cyngor i Weinidogion Llywodraeth Cymru ar faterion perthnasol.

Ein dull gweithio

Rydym yn edrych tuag at allan, felly rydym yn ymgysylltu, yn cyfathrebu ac yn cydweithredu er mwyn atgyfnerthu ein gallu i roi hwb i hyder y cyhoedd yn y system gymwysterau yng Nghymru ac i ddiwallu anghenion dysgwyr yng Nghymru. Rydym yn disgrifio ein dull rheoleiddio yn Strategaeth Cymwysterau Cymru fel isod:

- Rydym yn gwahodd dysgwyr i roi eu safbwyntiau, yn gwrando arnynt ac yn ymateb iddynt;
- Rydym yn gwrando ar adborth, safbwyntiau a phryderon rhanddeiliaid ac yn ymateb iddynt yn briodol;
- Mae'r ffordd rydym yn gwneud penderfyniadau rheoleiddio ac yn ymgysylltu â rhanddeiliaid yn gymesur ag effaith bosibl y camau gweithredu rheoleiddio;
- Mae ymgynghoriadau yn dryloyw ac ystyrlon;
- Rydym yn cydweithredu ac yn defnyddio gwybodaeth ac arbenigedd rhanddeiliaid fel sy'n briodol;
- Rydym yn ceisio meithrin a chynnal cydberthnasau effeithiol â rhanddeiliaid allweddol;
- Mae ein gwaith cyfathrebu'n glir, yn amserol, yn llawn gwybodaeth ac wedi'i dargedu; rydym yn adolygu effaith ein dull cyfathrebu ac yn ceisio dod o hyd i ffyrdd o wella'r ffordd rydym yn gwneud hynny;
- Rydym yn gweithio gyda rheoleiddwyr eraill lle bynnag y bo'n bosibl gan ystyried yr effaith ar gyrff dyfarnu a reoleiddir gan fwy nag un rheoleiddiwr;
- Rydym yn cynnal asesiadau effaith rheoleiddio os ydynt yn briodol er mwyn asesu'r gost, y manteision a'r risgiau sy'n gysylltiedig â pholisi neu gam gweithredu.

Mae ein **gwerthoedd** yn sail i'n gwaith:

- Cydweithredol o ran ein ffordd o weithio;
- Ystyriol o ran ein dulliau gweithredu;
- Cadarnhaol o ran ein hagwedd;
- Dysgu o brofiad a chan eraill.

Bydd ein diben wedi'i gyflawni pan fydd dysgwyr, cyflogwyr a darparwyr addysg yn ymddiried mewn cymwysterau rheoleiddiedig yr astudir ar eu cyfer yng Nghymru ac yn eu gwerthfawrogi, a phan fydd y cymwysterau hynny yn cael eu cydnabod ledled y DU ac yn rhyngwladol – dyma yw ein gweledigaeth gyffredinol a wireddir pan gyflawnir ein **hamcanion rheoleiddio:**

- Mae cymwysterau rheoleiddiedig y mae dysgwyr yn astudio ar eu cyfer yng Nghymru yn ddilys ac yn ddibynadwy a phan gânt eu dyfarnu i safon briodol;
- Mae cymwysterau rheoleiddiedig yng Nghymru yn gynhwysol ac yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i ddysgwyr;
- Mae cymwysterau rheoleiddiedig a'r system gymwysterau yn ymateb i anghenion ac amgylchiadau cyfnewidiol, yn enwedig o ran y budd hirdymor i Gymru a'i dysgwyr;
- Mae gwaith rheoleiddio yn gymesur, yn dryloyw, yn gyson ac wedi'i dargedu er mwyn cefnogi system gymwysterau sy'n gynaliadwy yn yr hirdymor;
- Mae'r wybodaeth sydd ei hangen yn rhesymol i gyflwyno cymwysterau rheoleiddiedig cyson o ansawdd sicr ar gael ac yn hygyrch;
- Mae trefn lywodraethu briodol ar waith er mwyn sicrhau atebolrwydd a chydymffurfiaeth reoleiddiol.

Ein cyfrifoldeb o ran cydraddoldeb

Rydym yn ddarostyngedig i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a dyletswyddau cydraddoldeb penodol i Gymru a nodir yn Rheoliadau 2011. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ni ystyried sut y gallwn gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach yng Nghymru yn ein gweithgareddau beunyddiol trwy roi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, gwella cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da. Rydym yn ymrwymedig i weithredu mewn ffordd sy'n croesawu gwahaniaethau. Mae ystyriaethau cydraddoldeb wedi'u hintegreiddio yn y broses o ddylunio ein polisïau a darparu ein gwasanaethau ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd. Ni ddylai unrhyw un o'r canlynol (y'u gelwir hefyd yn 'nodweddion gwarchodedig' neu 'grwpiau gwarchodedig') roi pobl dan anfantais:

- rhyw
- hil
- crefydd neu gred
- cyfeiriadedd rhywiol
- oedran
- beichiogrwydd a mamolaeth
- bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- bod yn berson anabl
- bod yn drawsrywiol

Ein dyletswydd sefydliadol yw sicrhau nad ydym, wrth gyflawni ein swyddogaethau, yn gwahaniaethu - yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol - yn erbyn unrhyw un oherwydd un o'r nodweddion gwarchodedig hyn.

Fel y rheoleiddiwr cymwysterau yng Nghymru mae gennym hefyd rôl yn monitro sut mae cyrff dyfarnu yn cydymffurfio â'u dyletswyddau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac nad ydynt yn peri anfantais i unrhyw ddysgwr sydd â nodwedd warchodedig - mae hyn yn cynnwys darparu mynediad effeithiol at gymwysterau i bobl anabl. Mae hyn wedi'i adlewyrchu yn adrannau D2.1 a D2.2 yr Amodau Cydnabod Safonol. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i gyrff dyfarnu leihau'r graddau y mae pobl anabl dan anfantais o ran ennill cymhwyster oherwydd eu hanableddau, wrth sicrhau ar yr un pryd bod y cymwysterau yn ei gwneud yn ofynnol iddynt arddangos y wybodaeth, sgil a dealltwriaeth angenrheidiol i gynnal hyder y cyhoedd.

Fel corff cyhoeddus yng Nghymru, mae'n ofynnol i ni gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb, sydd yn ein helpu i gyflawni ein dyletswyddau cyffredinol yn well, ac adrodd ar y camau rydym wedi'u cymryd neu'n bwriadu eu cymryd i gyflawni pob amcan, gan gynnwys yr amserlenni a'r trefniadau monitro. Mae angen i ni adolygu'r rhain yn rheolaidd ac o leiaf bob pedair blynedd. Cyhoeddwyd ein set gyntaf o amcanion ym mis Mehefin 2016 ac, ar ôl eu cyflawni ac adolygu ein cynnydd, rydym bellach yn barod i gyhoeddi ein hail set o amcanion ar gyfer y cyfnod 2019-22.

Ein gwaith ar gydraddoldeb 2016-2018

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

Diben ein hamcanion cydraddoldeb oedd 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 gwarchodedig yng Nghymru.

Gwnaethom nodi amcanion er mwyn 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

Cyhoeddwyd ein hadroddiad blynyddol cyntaf ar gydraddoldeb ar gyfer y cyfnod rhwng mis Ebrill 2016 a mis Awst 2017; gellir gweld yr adroddiad **yma.**

Datblygu ein hamcanion newydd

Wrth ddatblygu ein set gyntaf o amcanion, ystyriwyd yr holl agweddau ar ein gwaith lle roeddem yn cael effaith ar bobl a lluniwyd ein hamcanion yn seiliedig ar y dadansoddiad hwn. Canolbwyntiwyd ar y ffordd y gwnaethom integreiddio cydraddoldebau yn y gwaith o sefydlu'r sefydliad newydd a sefydlu ein ffyrdd o weithio.

Gan fod gennym gyfle i adolygu ein hamcanion, ar gyfer y cyfnod nesaf, rydym wedi penderfynu canolbwyntio ar feysydd penodol. Ar ôl cyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cychwynnol, rydym o'r farn bod mabwysiadu ymagwedd gadarnhaol at gydraddoldeb yn rhan o'r ffordd rydym yn gweithredu. Byddwn yn parhau i atgyfnerthu'r arferion da hyn, ond byddwn hefyd yn canolbwyntio ar rai meysydd wedi'u targedu lle y gall fod lle i'w gwella ymhellach, yn ein barn ni.

Rydym wedi dewis y meysydd rydym am ganolbwyntio arnynt drwy siarad â'n staff, ein huwch dîm arwain a'n Bwrdd er mwyn llunio syniadau. Rydym hefyd wedi cyfarfod â grwpiau sy'n cynrychioli pobl â gwahanol nodweddion gwarchodedig ac wedi trafod ein dull gweithredu â nhw, a byddwn yn parhau i wneud hyn. Byddwn yn monitro'r gwaith o gyflawni ein hamcanion drwy ein Grŵp Llesiant Staff a Chydraddoldebau a'n cynllun gweithredu.

Bwriedir i bob un o'n hamcanion hyrwyddo cydraddoldeb a chynwysoldeb ar gyfer pobl ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig. Fodd bynnag, mae'n bosibl y byddwn yn dewis canolbwyntio ar nodwedd warchodedig benodol mewn blwyddyn benodol neu ar adeg benodol. Nid ydym wedi pennu amcanion sy'n ymwneud â chyflogau'r ddau ryw am nad yw ein data yn awgrymu bod blwch rhwng cyflogau'r ddau ryw yn ein sefydliad. Rydym yn adolygu'r data hyn bob blwyddyn ac, felly, pe byddai'r wybodaeth, ar unrhyw adeg, yn awgrymu bod problem, byddem yn cymryd camau. Mae manylion cyflogau ein staff ar gael yn ein cyfrifon blynyddol. Rydym yn penodi ar sail teilyngdod, ac mae ein staff yn symud i fyny'r graddfeydd cyflog drwy gynyddrannau blynyddol. Mae ein polisïau staff hyblyg sy'n ystyriol o deuluoedd yn galluogi'r rhai sy'n gofalu am blant ac aelodau eraill o'r teulu i sicrhau cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd.

Cymorth ac ymgysylltu

Wrth ddatblygu ein hamcanion newydd, cynhaliwyd sawl sesiwn ymgysylltu a thrafod, yn fewnol gyda staff ac aelodau'r Bwrdd, a gyda sefydlidau allanol.

Buom yn ymgysylltu â'r aelodau hynny o'r staff sy'n gyfrifol am gyflawni meysydd gwaith sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun, gyda'n Grŵp Llesiant a Chydraddoldeb a gydag aelodau o'r staff sydd wedi mynegi diddordeb mewn cymryd rhan. Roedd yr adborth a gafwyd yn gadarnhaol ac o blaid parhau i ddatblygu ein diwylliant cynhwysol.

Yn allanol, rydym wedi cyfarfod â sefydliadau gan gynnwys Race Council Cymru, Age Cymru, Remploy a Stonewall. Roedd yr adborth a gafwyd yn gadarnhaol iawn ac yn cefnogi ein dull gweithredu. Drwy'r gweithgarwch ymgysylltu hwn rydym wedi meithrin cydberthnasau lle y gallwn gydweithio er budd y rhai â nodweddion gwarchodedig yng Nghymru.

Hoffem ddiolch i bawb sydd wedi chwarae rhan yn y gwaith o ddatblygu ein hamcanion ac sydd wedi rhoi adborth arnynt.

Ein polisi cydraddoldeb

Ein **prif nodau** yw:
a) sicrhau bod cymwysterau, a'r system gymwysterau yng Nghymru, yn effeithiol o ran diwallu anghenion rhesymol dysgwyr yng Nghymru;
a b) hyrwyddo hyder y cyhoedd mewn cymwysterau ac yn y system gymwysterau yng Nghymru.

O fewn y nodau hyn, rydym yn ymrwymedig i:

- Hyrwyddo amrywiaeth, gan gydnabod bod pawb yn wahanol a bod yr amrywiaeth hon yn dod â safbwyntiau ehangach sydd yn ein helpu i ddeall anghenion dysgwyr a'u diwallu yn well;
- Trin pobl mewn modd teg, fel bod pawb yn cael cyfle cyfartal a mynediad cyfartal - boed hynny wrth recriwtio, mewn polisïau AD, datblygiad staff, wrth gymryd rhan mewn ymgynghoriadau, cael gwybodaeth gennym ni, defnyddio ein cyfleusterau neu fynychu ein digwyddiadau;
- Gwrthod goddef gwahaniaethu, erledigaeth, bwlio neu aflonyddu (boed yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, yn fwriadol neu'n anfwriadol), yn erbyn unrhyw berson ar unrhyw sail, gan gynnwys y nodweddion gwarchodedig hynny a restrir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ond heb fod yn gyfyngedig i hynny;
- Rhoi cyfle i'n polisïau a'n penderfyniadau gael eu llywio gan farn pobl â nodweddion gwahanol a'r effaith bosibl arnynt;
- Wrth reoleiddio cyrff dyfarnu, sicrhau bod cymwysterau'n cael eu datblygu i leihau anfanteision i bobl sydd â nodweddion gwarchodedig a bod trefniadau teg ar waith er mwyn i bobl ag anabledd allu ennill cymwysterau;
- Defnyddio ein hymagwedd at gydraddoldebau i ymgorffori egwyddorion hawliau dynol, sef cydraddoldeb, amrywiaeth, urddas a pharch;
- Cydnabod hawliau plant a Chonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn trwy geisio deall ac ystyried barn plant mewn penderfyniadau a pholisïau perthnasol.

Wrth ystyried amrywiaeth, rydym hefyd yn cynnwys yr unigolion hynny a all fod o dan anfantais oherwydd eu statws economaidd-gymdeithasol a lefel eu cyflawniad o ran cymwysterau, yn ogystal â'r rhai a all fod o dan anfantais oherwydd nodweddion sy'n cael eu gwarchod yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Wrth wneud hyn, rydym hefyd wedi ystyried yr argymhelliad yn yr adroddiad *A yw Cymru'n Decach?* (2018), a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y dylai cyrff cyhoeddus ystyried cynnwys anghydraddoldebau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithsaol mewn amcanion Cydraddoldeb.

Ein hamcanion cydraddoldeb 2019-22

Meysydd ffocws – ar gyfer y cyfnod rhwng 2019 a 2022, byddwn yn canolbwyntio ar y pum amcan canlynol:

1. Ein gwaith rheoleiddio – mae gennym gyfle i ystyried cydraddoldeb ar sawl cam yn ystod cylch oes y cymwysterau. O lunio cymwysterau i bennu meini prawf perthnasol, monitro cydymffurfiaeth a gwneud yn siŵr bod cyrff dyfarnu newydd a phresennol yn cyrraedd ein safonau. Byddwn yn gweithio'n gyson er mwyn sicrhau bod ein meini prawf ar gyfer cymwysterau newydd, ein polisïau rheoleiddio, ein dull o gydnabod a chymeradwyo cymwysterau a'n gwaith monitro cydymffurfiaeth oll yn hyrwyddo cydraddoldeb yn y system gymwysterau.

Ymgysylltu â'r system gymwysterau a'i llywio – rydym yn gweithio ym mhob rhan o'r system addysg yng Nghymru ac mae llawer o gyfleoedd i ni ymgysylltu'n ffurfiol ac yn anffurfiol ag amrywiaeth o randdeiliaid. Rydym yn cydnabod y bydd gwrando, ceisio adborth a chymryd camau perthnasol yn gwella cymwysterau i ddysgwyr ledled Cymru ac yn hyrwyddo hyder y cyhoedd. Byddwn yn mynd ati i ystyried ble rydym yn ymgysylltu, gyda phwy a sut, pan fyddwn yn adolygu materion, yn casglu adborth ac yn cynllunio ein gwaith. Mae hyn yn ein galluogi iwneud yn siŵr ein bod yn gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar amrywiaeth eang o safbwyntiau. Byddwn yn gwneud yn siŵr bod gennym y systemau ar waith i wneud hyn a'n bod yn parhau i gyfathrebu'n glir, yn effeithiol ac yn dryloyw.

Amrywiaeth y gweithlu a'r Bwrdd – hoffem i'n gweithlu a'n Bwrdd adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth yng Nghymru. Gwyddom y bydd amrywiaeth yn ein sefydliad yn ein helpu i ddeall gwahanol safbwyntiau yn well a herio ein datblygiad ein hunain a'r penderfyniadau a wnawn. Wrth recriwtio staff, byddwn yn hysbysebu ac yn hyrwyddo cyfleoedd drwy amrywiaeth o sianeli sy'n briodol i'r rôl er mwyn apelio at yr amrywiaeth ehangaf o ymgeiswyr. O ran ein Bwrdd, penodir pob aelod drwy'r system Penodiadau Cyhoeddus, ond byddwn yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru er mwyn hyrwyddo ac annog amrywiaeth drwy benodiadau i'r Bwrdd.

Diwylliant cynhwysol – mae'r ffaith bod gennym ddiwylliant cynhwysol yn ei gwneud yn haws i bobl gydweithio a bod yn agored am eu gwahaniaethau. Mae'n ychwanegu gwerth at y sefydliad, ein gwaith a'n dylanwad ehangach yn y system gymwysterau. Byddwn yn parhau i weithio gyda'n staff a'n Bwrdd er mwyn ymgorffori ein gwerthoedd, gwneud yn siŵr bod ein sefydliad yn gynhwysol a sicrhau amgylchedd gwych i bawb. Bydd hyn yn cynnwys gwneud yn siŵr bod ein polisïau staff yn berthnasol ac yn addas at y diben. Byddwn hefyd yn parhau â'n gwaith i hyrwyddo ffordd egnïol ac iach o fyw.

Gwella'r ffordd rydym yn gweithredu fel sefydliad cynhwysol yn barhaus – rydym wedi ymgorffori ein hymagwedd at gydraddoldeb yn y trefniadau ymarferol sy'n ymwneud â'r ffordd rydym yn gweithredu fel sefydliad. Mae hyn yn cynnwys ein cyfleusterau, ein TG, ein hyfforddiant staff a'n polisïau staff, ein dull caffael a'r ffordd rydym yn ymdrin â gwariant grant, ein gweithgarwch ymgysylltu ag ymwelwyr a threfnu digwyddiadau. Ein nod yw cynnal ein hymagwedd a pharhau i wella lle y bo hynny'n briodol.

Ein hamcanion yn fanylach

Isod ceir rhagor o fanylion am yr hyn y byddwn yn ei wneud i gyflawni'r meysydd ffocws a nodwyd uchod.

1 - Ein gwaith rheoleiddio
Amcan – Caiff cymwsyterau rheoleiddiedig eu llunio a'u hasesu mewn ffordd sy'n deg i bob dysgwr.
Sut y byddwn yn cyflawni'r amcan? 1. Byddwn yn datblygu ein gofynion ar gyfer cymwysterau er mwyn sicrhau nad oes unrhyw rwystrau afresymol i fynediad; 2. Wrth adolygu cymwysterau i'w cymeradwyo, byddwn yn canolbwyntio ar faterion cydraddoldeb fel rhan o'n proses gymeradwyo; 3. Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i gyrff dyfarnu gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010. At hynny, fel y rheoleiddiwr ac er mwyn atgyfnerthu'r gofyniad hwn, rydym yn ei gwneud yn ofynnol i Gyrff Dyfarnu gydymffurfio â'n Hamodau Cydnabod Safonol, a dilyn dogfennau rheoleiddio a dogfennau canllaw eraill megis *Fair Access by Design;* 4. Byddwn yn ei gwneud yn ofynnol i bob corff dyfarnu roi gwybod i ni fod ganddynt weithdrefnau priodol ar waith er mwyn sicrhau y cydymffurfir â'n Hamodau Cydnabod Safonol; 5. Byddwn yn cymryd camau priodol a chymesur pan gaiff diffyg cydymffurfio ei nodi mewn corff dyfarnu; 6. Byddwn yn cadarnhau bod gan bob corff dyfarnu weithdrefnau priodol ar gyfer gwneud addasiadau rhesymol i'w cymwysterau ar gyfer dysgwyr ag anableddau; 7. Byddwn yn cwblhau asesiadau rheoleiddio ac asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer darnau mawr o waith; 8. Byddwn yn adolygu *Fair Access by Design* – sef y canllawiau sy'n ymwneud â sut i ymdrin â hygyrchedd wrth lunio asesiadau o gymwysterau; byddwn hefyd yn sicrhau bod staff a phaneli arbenigol yn cyfeirio at y canllawiau wrth adolygu'r cymwysterau; 9. Ynghyd â'n cyd-reoleiddwyr, byddwn yn aelodau gweithredol o'r Fforwm Ymgynghori Mynediad i ystyried materion cydraddoldeb; 10. Pan fyddwn yn caffael gwasanaethau gan gorff/cyrff dyfarnu er mwyn datblygu cymwysterau newydd, byddwn yn gofyn iddynt roi sylw dyledus i gydraddoldeb wrth ymgysylltu â rhanddeiliaid pan fyddant yn datblygu'r cymwysterau; 11. Pan fyddwn yn nodi unrhyw faterion cydraddoldeb systematig y tu allan i'n cylch gwaith ein hunain, byddwn yn rhoi gwybod i'r cyrff priodol am y rhain.
Sut byddwn yn gwybod a ydym yn gwneud cynnydd? • Byddwn yn adolygu p'un a yw pob corff dyfarnu yn cydymffurfio â'n Hamodau Cydnabod Safonol ac, os caiff diffygion eu nodi, byddwn yn sicrhau yr ymdrinnir â phob un ohonynt yn briodol; • Os oes gan amcanion ddyddiadau cwblhau pendant, byddwn yn eu cynnwys yn ein cynllun busnes ac yn monitro'r ffordd y maent yn cael eu cyflawni.

2 - Ymgysylltu â'r system gymwysterau a'i llywio

Amcan – Rydym yn cyfathrebu, yn ymgysylltu ac yn ymgynghori â grwpiau amrywiol ac yn gwneud ymchwil gyda nhw, gan gael budd o amrywiaeth eang o safbwyntiau.

Sut y byddwn yn cyflawni'r amcan?

1. Byddwn yn ymgorffori ystyriaeth o faterion cydraddoldeb yn y broses o gynllunio a llunio ein rhaglen ymchwil;
2. Bydd gennym y systemau priodol i gynnwys grwpiau penodol lle y bo angen at ddibenion gwneud ymchwil, ymgysylltu, ymgynghori a phrosesu cyfathrebu perthnasol eraill.
3. Byddwn yn defnyddio ein seilwaith data sy'n datblygu i fonitro data cymwysterau yng Nghymru – er enghraifft, sut mae nifer yr unigolion sy'n astudio ar gyfer cymwysterau yn newid dros amser ar gyfer gwahanol grwpiau o fyfyrwyr. Byddwn yn ystyried sut y gallai cyrff dyfarnu roi tystiolaeth i ni fod eu hasesiadau o gymwysterau yn deg ac yn ddiduedd;
4. Byddwn yn ymgorffori ein prosesau adolygu moesegol newydd ar gyfer ymchwil, sy'n ymgorffori ystyriaeth o gydraddoldebau yn y broses o lunio a rheoli prosiectau ymchwil;
5. Byddwn yn cwblhau prosiect ymchwil i ystyried y ffordd orau y gall gweithgarwch ymgysylltu â dysgwyr lywio ein gwaith a chynnwys dimensiwn cydraddoldebau yn y gwaith hwn;
6. Byddwn yn adolygu ein defnydd o arolygon ar-lein i weld a ellid eu gwneud yn fwy hygyrch;
7. Byddwn yn adolygu sut rydym yn casglu cydsyniad ar sail gwybodaeth i gymryd rhan mewn gwaith ymchwil, gan ganolbwyntio ar alluogi cyfranogiad. Yn benodol, byddwn yn canolbwyntio ar sut rydym yn casglu cydsyniad ar sail gwybodaeth gan bobl ifanc a dysgwyr ag anableddau;
8. Byddwn yn adolygu ein canllawiau sefydliadol ar ymgynghori er mwyn sicrhau eu bod yn tynnu sylw at gydraddoldeb ac, yn benodol, yr angen i ystyried anghenion pobl â nodweddion gwarchodedig wrth lunio ymgynghoriad;
9. Byddwn yn chwilio am ffyrdd newydd o ymgysylltu a chyfathrebu â grwpiau â nodweddion gwarchodedig yn barhaus drwy amrywiaeth o sianeli;
10. Rydym yn cynnal 'gwiriad synnwyr' ar ein gwaith cyfathrebu er mwyn sicrhau y gall pob cynulleidfa darged ei ddeall yn hawdd;
11. Byddwn yn sicrhau ystod lawn o amrywiaeth weledol ar draws ein cynnwys hyrwyddo.

Sut byddwn yn gwybod a ydym yn gwneud cynnydd?

- Byddwn yn datblygu hanes cadarn o ymgysylltu â grwpiau perthnasol ynghylch cydraddoldeb, ystyried pa gamau i'w cymryd o ganlyniad a chyfleu hyn;
- Byddwn yn meithrin gwell dealltwriaeth o'r defnydd a wneir o gymwysterau gan grwpiau o ddysgwyr;
- Byddwn yn casglu adborth rheolaidd ar ein gweithgarwch ac yn cymryd camau o ganlyniad i hynny;
- Byddwn yn datblygu hanes o ystyried materion cydraddoldeb mewn perthynas â'r ymchwil a wneir gennym;
- Byddwn yn diwygio ein canllawiau a'n dogfennaeth sy'n ymdrin â chydraddoldebau a galluogi cyfranogiad;
- Byddwn yn gwella ein dealltwriaeth o safbwyntiau pobl â nodweddion gwarchodedig (ar faterion perthnasol);
- Bydd gennym nifer ac amrywiaeth gynyddol o sianeli a ddefnyddir ar gyfer cyfathrebu;
- Byddwn yn adolygu aelodaeth grwpiau cyfeirio rhanddeiliaid perthnasol.

3 - Amrywiaeth y gweithlu a'r Bwrdd

Amcan – Mae ein gweithlu a'n Bwrdd yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth yng Nghymru yr ydym yn rheoleiddio drosti ac yn gweithio yn ei phlith.

Sut y byddwn yn cyflawni'r amcan?

1. Byddwn yn casglu ac yn monitro data ar geisiadau, penodiadau a dyrchafiadau;
2. Byddwn yn gweithio gyda chyrff sy'n cynrychioli'r rhai â nodweddion gwarchodedig er mwyn ystyried ein harferion o ran hysbysebu swyddi a recriwtio, nodi unrhyw rwystrau a all fodoli a chymryd camau i fynd i'r afael â'r rhain er mwyn cynyddu amrywiaeth ceisiadau;
3. Byddwn yn gweithio gyda'r un cyrff i ystyried ein hamgylchedd a'n polisïau er mwyn sicrhau, pan wneir apwyntiadau, eu bod yn gynaliadwy, y bodlonir disgwyliadau ac y cedwir staff;
4. Byddwn yn cynnal hyfforddiant recriwtio a fydd yn sicrhau bod cyflogeion sy'n gyfrifol am recriwtio yn deall deddfwriaeth cydraddoldebau a'u cyfrifoldeb am sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn deg ac yn agored;
5. Byddwn yn llofnodi Addewid Gweithio Blaengar y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol er mwyn cefnogi merched beichiog a rhieni newydd a nodi'r camau gweithredu priodol ar gyfer ein sefydliad;
6. Byddwn yn cynnal cynllun lleoliadau gwaith blynyddol, gan weithio naill ai gyda Remploy (er mwyn helpu pobl ag anableddau a all fod yn ei chael hi'n anodd cael gwaith) neu ysgolion uwchradd lleol (er mwyn helpu pobl ifanc nad ydynt yn mynd ymlaen i astudio ymhellach ond a all fod yn ei chael hi'n anodd cael gwaith);
7. Byddwn yn gweithio gyda'r Uned Penodiadau Cyhoeddus i hyrwyddo cyfleoedd a'r lleoedd gwag ar gyfer aelodau ar ein Bwrdd, yn eang ac yn gadarnhaol, er mwyn cynyddu amrywiaeth y Bwrdd.
8. Byddwn yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer polisïau adnoddau dynol unigol a grwpiau o bolisïau adnoddau dynol;
9. Byddwn yn gweithio i ennill statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Sut byddwn yn gwybod a ydym yn gwneud cynnydd?

- Byddwn yn gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau gan y rhai â nodweddion gwarchodedig;
- Byddwn yn cynnal adolygiadau rheolaidd gyda staff sydd wedi'u penodi er mwyn sicrhau y gallant ffynnu, gan sicrhau nad yw cydraddoldebau/cynhwysiant yn troi'n rhesymau dros ymddiswyddo;
- Bydd canlyniadau cadarnhaol/cyfleoedd gwaith i'r rhai sy'n ymgymryd â lleoliadau gwaith gyda ni.

4 - Diwylliant cynhwysol

Amcan – Rydym yn parhau i greu diwylliant lle mae pobl yn teimlo bod y sefydliad yn rhoi gwerth arnynt fel unigolion, yn gwerthfawrogi eu gwahaniaethau ac yn gwneud defnydd da o'r amrywiaeth o brofiadau a gwybodaeth sydd ar gael.

Sut y byddwn yn cyflawni'r amcan?

1. Byddwn yn trefnu hyfforddiant a chyflwyniadau rheolaidd gan grwpiau allanol er mwyn herio ein syniadaeth a'n dull gweithredu yn barhaus;
2. Byddwn yn ceisio barn grwpiau allanol ar amgylchedd ein swyddfeydd a'n polisïau er mwyn gwneud yn siŵr y caiff rhwystrau anfwriadol eu hosgoi;
3. Byddwn yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb i bob aelod o staff a holl aelodau'r Bwrdd bob tair blynedd;
4. Byddwn yn annog staff sy'n rhugl yn y Gymraeg a'r rhai sy'n dysgu i deimlo'n gyfforddus yn siarad Cymraeg â'i gilydd yn y gweithle;
5. Byddwn yn datblygu ac yn gweithredu'r ymddygiad cadarnhaol rydym am ei weld gan staff er mwyn hyrwyddo ein Gwerthoedd sefydliadol;
6. Byddwn yn cyrraedd y safon Efydd ar gyfer iechyd corfforaethol ac yn monitro'r cynllun gweithredu y cytunwyd arno'n barhaus.

Sut byddwn yn gwybod a ydym yn gwneud cynnydd?

- Byddwn gennym sgoriau cyson uchel sy'n gwella yn ein harolwg staff blynyddol ar gyfer cwestiynau sy'n ymwneud â diwylliant a chynhwysiant a thriniaeth deg;
- Byddwn yn ceisio adborth gan yr undeb llafur yn y Cyngor Partneriaeth a gobeithio y byddwn yn clywed bod ei aelodau o'r farn bod ein diwylliant yn gynhwysol;
- Os bydd angen troi adborth gan grwpiau allanol yn gamau gweithredu, byddwn yn cymryd y camau hyn ac yn mesur cynnydd yn eu herbyn.

5 - Gwella'r ffordd rydym yn gweithredu fel sefydliad cynhwysol yn barhaus

Amcan – rydym yn cynnal y cynnydd rydym wedi'i wneud o ran ymgorffori cydraddoldeb yn y ffordd rydym yn gweithredu, ac rydym yn manteisio ar gyfleoedd i barhau i wella.

Sut y byddwn yn cyflawni'r amcan?

1. Byddwn yn adolygu anghenion o ran hyfforddiant ac yn darparu hyfforddiant gloywi i'r staff pan fo'n briodol;
2. Byddwn yn parhau i sicrhau y gall staff gymryd rhan mewn Rhaglen Cymorth Cyflogeion;
3. Byddwn yn parhau i ddarparu trefniadau TG a threfniadau gweithio hyblyg;
4. Byddwn yn cynnal swyddfa sy'n gwbl hygyrch i staff ac ymwelwyr;
5. Byddwn yn parhau i ystyried materion cydraddoldebau yn ein gweithgareddau caffael a'n cynlluniau grant;
6. Byddwn yn parhau i ddarparu asesiadau DSE staff ac ystyried ceisiadau ar gyfer adnoddau neu drefniadau gweithio ychwanegol;
7. Byddwn yn cynnal gwefan hygyrch AA;
8. Byddwn yn datblygu Cynllun Iaith Gymraeg gwirfoddol ac yn ei roi ar waith;
9. Byddwn yn cynnal ac yn datblygu cydberthnasau â phartneriaid allanol a all ein helpu a rhoi cyngor i ni mewn perthynas â'r cynllun hwn.

Sut byddwn yn gwybod a ydym yn gwneud cynnydd?

- Byddwn gennym sgoriau cyson uchel sy'n gwella yng nghanlyniadau ein harolwg staff blynyddol ar gyfer cwestiynau sy'n ymwneud â'r amgylchedd gwaith;
- Byddwn yn adolygu unrhyw adborth a geir gan staff ac ymwelwyr sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig yn rheolaidd ac, os byddwn yn nodi camau gweithredu pellach, byddwn yn monitro cynnydd yn eu herbyn;
- Byddwn yn monitro ein perfformiad ac yn cyflwyno adroddiad blynyddol i'r Bwrdd a strwythurau rheoli mewnol perthnasol a fydd yn arwain at adroddiad blynyddol cyhoeddedig o'n gweithgarwch;
- Byddwn yn monitro ein cydymffurfiaeth â'n Cynllun Iaith Gymraeg;
- Cydberthnasau o ansawdd uchel â phartneriaid allanol a all ein helpu a rhoi cyngor i ni mewn perthynas â'r cynllun hwn.

Trosolwg o'r ffordd y mae ein hamcanion yn hyrwyddo pob un o'r nodweddion gwarchodedig

Isod ceir trosolwg o'r ffordd y mae pob un o'n pum amcan yn hyrwyddo pob un o'r naw nodwedd warchodedig.

	Oedran	Anabledd	Ailbennu rhywedd	Priodas a Phart-neriaeth Sifil	Beichiogrwydd a Mamolaeth	Hil	Crefydd neu gred	Rhyw	Cyfeiriadedd rhywiol
1. Amrywiaeth y Bwrdd a'r Gweithlu	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
2. Diwylliant cynhwysol	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
3. Ein gwaith rheoleiddio	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
4. Gweithio gyda'r system gymwysterau a'i llywio	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
5. Gwella'r ffordd rydym yn gweithredu fel sefydliad cynhwysol yn barhaus	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔

Monitro ac adolygu

Byddwn yn monitro ein cynnydd yn erbyn yr amcanion a'r camau gweithredu ategol yn barhaus, a fydd yn arwain at gyhoeddi adroddiad blynyddol. Bydd yr adroddiad yn crynhoi ein cynnydd ac unrhyw newidiadau i'n gwaith yn y dyfodol. Ein Bwrdd sy'n atebol am yr amcanion cydraddoldeb a'n staff sy'n gyfrifol am gyflawni'r camau gweithredu hyn.

Adborth

Rydym yn croesawu adborth ar ein gwaith, gan gynnwys yr amcanion a'r camau gweithredu a nodir yn y ddogfen hon, yn barhaus. Os hoffech rannu unrhyw adborth neu drafod unrhyw agwedd ar ein gwaith, cysylltwch â'r tîm Llywodraethu Corfforaethol yn **llywodraethucorfforaethol@cymwysteraucymru.org**