



# **ADRODDIAD CYDRADDOLDEB BLYNYDDOL**

**1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022**



## Cynnwys

Cyflwyniad	3
Ein rôl	5
Ein sefydliad	7
Proffil ein Bwrdd	11
Datblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol	12
Adolygu cynnydd yn erbyn yr amcanion rhwng 2021 a 2022	13
Edrych i'r Dyfodol	37
Cysylltu â ni	37
Atodiad 1 – Data Cydraddoldeb Gweithwyr (ar 31 Mawrth 2022)	38
Atodiad 2 – Data Cydraddoldeb y Bwrdd (ar 31 Mawrth 2022)	42

## 1. Cyflwyniad

Roedd 2021-22 yn flwyddyn heriol, gydag effaith barhaus pandemig COVID-19 yn parhau i gael ei deimlo, a'r mwyaf arwyddocaol i ddysgwyr oedd canslo cyfres arholiadau'r haf ar gyfer TGAU, UG a Safon Uwch yn 2021, a'r effaith ar asesu llawer o gymwysterau galwedigaethol. Fel rheoleiddiwr annibynnol Cymru, ein swydd ni yw parhau i oruchwyllo'r broseso o ddyfarnu cymwysterau trwy drefniadau asesu amgen yn sgil y tarfu ar addysgu a dysgu. Ein blaenoriaeth ni oedd sicrhau bod dysgwyr yn derbyn cymwysterau ac yn gallu symud ymlaen i ddysgu pellach neu i gyflogaeth. Er gwaethaf y tarfu oherwydd y pandemig fe wnaethon ni hefyd barhau i wneud cynnydd ar ddiwygio cymwysterau i gefnogi'r Cwricwlwm newydd i Gymru.

Fel rydyn ni'n ei egluro yn yr adroddiad hwn, gwnaeth ein hamcanion cydraddoldeb strategol ein helpu i roi tegwch a chydaddoldeb cyffredinol wrth wraidd ein penderfyniadau a'n gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu.

[Amcan Strategol 1](#): Mae cymwysterau rheoleiddiedig yn cael eu cynllunio a'u hasesu mewn ffordd sy'n deg i bob dysgwr.

[Amcan Strategol 2](#): Rydyn ni'n cyfathrebu, yn ymgysylltu, yn ymgynghori ac yn cynnal ymchwil gyda grwpiau amrywiol, gan elwa ar amrywiaeth eang o safbwyntiau.

Fe wnaethon ni barhau i fynd ar drywydd amrywiaeth yn ein dull recriwtio ar gyfer gweithwyr ac aelodau newydd y Bwrdd ac mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y sefyllfa.

[Amcan Strategol 3](#): Mae ein gweithlu a'n Bwrdd yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth yng Nghymru rydyn ni'n rheoleiddio ar eu cyfer ac yn gweithio yn eu plith.

Roedd 2021-22 yn gyfnod pontio lle dechreuon ni symud tuag at weithio hybrid. Fe wnaethon ni barhau i ofalu am les ein holl weithwyr, a fu'n gweithio o adref am ran helaeth o'r cyfnod ond a ddechreuodd ddychwelyd i'r swyddfa i raddau cyfyngedig hefyd. Mae ein hamcanion strategol i adeiladu a chynnal ein diwylliant cynhwysol wedi ein galluogi i gefnogi ein pobl ac rydyn ni'n falch o'r gwydnwch a'r hyblygrwydd y mae pawb wedi'i ddangos.

[Amcan Strategol 4](#): Byddwn ni'n parhau i adeiladu diwylliant lle mae pobl yn teimlo bod y sefydliad yn gweld eu gwerth fel unigolion, yn gwerthfawrogi eu gwahaniaethau ac yn gwneud defnydd da o'r ystod o brofiadau a mewnwelediadau sydd ar gael.

[Amcan Strategol 5](#): Rydyn ni'n cynnal y cynnydd rydyn ni wedi'i wneud o ran ymgorffori cydraddoldeb yn y ffordd rydyn ni'n gweithredu, ac rydyn ni'n cymryd cyfleoedd i barhau i wella

Mae ein hadroddiad yn rhoi diweddariad manylach ar ein cynnydd yn erbyn pob un o'n pum amcan ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

## 2. Ein rôl

Mae Cymwysterau Cymru'n rheoleiddio cyrff dyfarnu sy'n cynnig cymwysterau yng Nghymru. Rydyn ni'n gorff annibynnol sy'n canolbwyntio ar gymwysterau sy'n cael eu hariannu'n gyhoeddus, gan gynnwys TGAU, Safon Uwch a chymwysterau galwedigaethol. Rydyn ni'n gweithio gydag eraill i adolygu a diwygio cymwysterau.

Nid yw graddau'n rhan o'n gwaith, ond rydyn ni'n gweithio gyda phrifysgolion a cholegau i sicrhau eu bod nhw'n deall cymwysterau fel bod dysgwyr yn gallu symud ymlaen i addysg uwch. Rydyn ni am i gymwysterau fod y gorau y gallan nhw fod i ddysgwyr, athrawon a chyflogwyr, gan helpu pobl i addasu mewn byd sy'n newid yn gyflym. Rydyn ni'n gweithio gyda chyrff dyfarnu i ehangu'r cymwysterau sydd ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg.

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

- sicrhau bod cymwysterau - a system gymwysterau Cymru - yn effeithiol ar gyfer diwallu anghenion rhesymol dysgwyr yng Nghymru;
- hybu hyder y cyhoedd mewn cymwysterau ac yn system gymwysterau Cymru.

Rydyn ni'n gosod y dysgwr wrth wraidd ein gweithgareddau.

Mae gennym ni gyfrifoldeb hefyd i edrych ar draws y system gymwysterau i sicrhau ei bod yn gweithio er budd dysgwyr, ac i weithredu neu gynghori eraill i wneud yr un peth, os oes angen. Rhan o'n gwaith yw sicrhau bod cymwysterau o fewn y system yn cael eu gwerthfawrogi. Mae gennym ni bwerau a dyletswyddau i reoleiddio cyrff dyfarnu, a gallwn ni wneud ymyriadau cadarnhaol i sicrhau gwelliannau i gymwysterau neu'r system gymwysterau.

Rydyn ni'n diogelu gwerth cymwysterau, yn sicrhau eu bod yn cael eu dyfarnu'n deg, ac yn eu hadolygu a'u datblygu wrth i anghenion dysgwyr newid. A ninnau'r arbenigwyr dibynadwy ym maes cymwysterau, rydyn ni'n rhoi cyngor i Lywodraeth Cymru ar faterion perthnasol. Rydyn ni hefyd yn ystyried anghenion cyflogwyr, y sector addysg uwch (AU) a phroffesiynau.

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 ymdrin â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022, a dyma bumed Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol cymwysterau Cymru.

Rydyn ni am gynnwys pobl yn ein gwaith, felly rydyn ni'n ymgysylltu, yn cyfathrebu ac yn cydweithio i gryfhau ein gallu i hybu hyder y cyhoedd yn system gymwysterau Cymru ac i ddiwallu anghenion dysgwyr. Mae crynodeb o'n dull o ymdrin â'n gwaith a'n rôl isod:

- Rydyn ni'n gwahodd, yn gwrando ac yn ymateb i farn dysgwyr
- Rydyn ni'n gwrando ac yn ymateb i adborth, safbwyntiau a phryderon rhanddeiliaid yn briodol
- Mae'r ffordd rydyn ni'n gwneud penderfyniadau rheoleiddio ac yn ymgysylltu â rhanddeiliaid yn gymesur ac rydyn ni'n asesu effaith bosibl ein camau rheoleiddio ar grwpiau yr effeithir arny'n nhw
- Mae ein diwylliant yn gynhwysol, sy'n ein galluogi i wneud penderfyniadau gwell er budd y sefydliad cyfan

- Mae ymgynghoriadau'n dryloyw ac yn ystyrlon
- Rydyn ni'n defnyddio dull cydweithredol ac yn tynnu ar wybodaeth ac arbenigedd rhanddeiliaid fel y bo'n briodol
- Rydyn ni'n cynhyrchu cyfathrebiadau clir, llawn gwybodaeth, wedi'u targedu ac amserol, gan ofyn am adborth i ddod o hyd i ffyrdd o wella ein dull o gyfathrebu

Mae sut rydyn ni'n rheoleiddio yn cael ei nodi yn ein [Fframwaith Rheoleiddio a'n Dull Gweithredu](#), sy'n cael ei ategu gan egwyddorion rheoleiddio gwell a chan ein gwerthoedd sef:

- *Cydweithredol* o ran sut rydyn ni'n gweithio
- *Ystyriol* o ran y dulliau rydyn ni'n eu defnyddio
- *Cadarnhaol* o ran ein rhagolwg
- *Dysgu* o brofiad ac oddi wrth eraill

Bydd ein dibenion yn cael eu bodloni pan fydd dysgwyr, cyflogwyr a darparwyr addysg yn ymddiried mewn cymwysterau rheoleiddiedig sy'n cael eu hastudio yng Nghymru ac yn eu gwerthfawrogi ac yn cael eu cydnabod ledled y DU ac yn rhyngwladol – dyma ein gweledigaeth gyffredinol, a chaiff hyn ei nodi yn ein canlyniadau rheoleiddiol:

- Mae cymwysterau rheoleiddiedig sy'n cael eu hastudio gan ddysgwyr yng Nghymru yn ddilys, yn ddibynadwy ac yn cael eu dyfarnu i safon briodol;
- Mae cymwysterau rheoleiddiedig yng Nghymru yn gynhwysol ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal i ddysgwyr;
- Mae cymwysterau rheoleiddiedig a'r system gymwysterau yn ymatebol i anghenion ac amgylchiadau sy'n newid, yn enwedig o ran y budd hirdymor i Gymru a'i dysgwyr;
- Mae rheoleiddio yn gymesur, yn dryloyw, yn gyson ac wedi'i dargedu, er mwyn cefnogi system gymwysterau sy'n gynaliadwy yn y tymor hir;
- Mae gwybodaeth sy'n rhesymol ofynnol er mwyn darparu cymwysterau rheoleiddiedig cyson a sicr o ran ansawdd ar gael ac yn hygyrch;
- Mae llywodraethu priodol ar waith i sicrhau atebolrwydd a chydymffurfiaeth reoleiddiol.

### 3. Ein Sefydliad

Sefydliad cymharol fach yw Cymwysterau Cymru. Rydyn ni'n recriwtio yn seiliedig ar deilyngdod ac yn sicrhau bod gan ein paneli recriwtio gydbwysedd o ran rhywedd. Yn gyffredinol, mae recriwtio'n cael ei wneud drwy gynlluniau allanol, ac rydyn ni'n hysbysebu ar ein gwefan yn ogystal ag ar safleoedd eraill a allai fod yn addas neu'n briodol ar gyfer y rôl. Yn ystod y deuddeg mis diwethaf rydyn ni wedi cynnal 17 cynllun recriwtio a oedd i gyd yn gyfleoedd a gafodd eu hysbysebu'n allanol, rhai ar gyfer sawl rôl.

Rydyn ni'n hyrwyddo hyblygrwydd a byddwn ni'n ystyried patrymau gweithio amgen i gyflawni gofynion rôl, felly er y gallai swydd fod yn gyfwerth ag oriau llawn amser (37 awr yr wythnos) byddwn ni'n ystyried ceisiadau am weithio rhan amser a rhannu swydd.

Ers sefydlu'r sefydliad, rydyn ni wedi mabwysiadu dull sy'n gwarantu cyfwelliad i ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf gofynnol adeg llunio'r rhestr fer. Rydyn ni'n gyflogwr Hyderus o ran Anabled; rydyn ni'n defnyddio'r logo hwn ar ein tudalennau gwe recriwtio ac ar ohebiaeth e-bost yn ystod y broses recriwtio i ddangos ein hymrwymiad.

### Cydraddoldeb mewn Pandemig Byd-eang

Yn ystod y 12 mis diwethaf mae ein gweithwyr wedi parhau i weithio'n bennaf o adref, er i'n swyddfa ailagor ym mis Gorffennaf 2021 am ddeuddydd yr wythnos gyda phresenoldeb ar sail wirfoddol. Roedd modd archebu desgiau ac roedd gennym ni brotocolau diogelwch rhag Covid ar waith. Gweithiodd hyn yn dda ac ar hyn o bryd rydyn ni'n pontio i agor y swyddfa bum niwrnod yr wythnos gyda dull gweithio hybrid. Rydyn ni wedi parhau i ddarparu cyfarpar a chaniatáu hyblygrwydd yn ein harferion gwaith i ddarparu'r gallu i'n gweithwyr reoli eu blaenoriaethau cartref a gwaith yn llwyddiannus. Rydyn ni wedi parhau i dderbyn adborth cadarnhaol gan ein gweithwyr am ein dull o weithio hyblyg. Yn ein harolwg blynyddol ym mis Hydref 2021, cytunodd 85% eu bod nhw'n gallu sicrhau cydbwysedd da rhwng eu gwaith a'u bywyd preifat.

*"Rwy'n mwynhau fy swydd ac yn mwynhau gweithio i Cymwysterau Cymru. Rwy'n dal i fod yn ddiolchgar am y darpariaethau a gafodd eu ar waith i weithio gartref yn ystod y pandemig ac rwy'n gwerthfawrogi'r ymdrech sy'n cael ei wneud i ddod o hyd i ffordd newydd, hybrid o weithio - diolch."*

*"Rwy'n mwynhau gweithio i Cymwysterau Cymru. Mae fy nghydbwysedd bywyd /gwaith wedi gwella'n fawr gyda hyblygrwydd gweithio gartref yn ystod y 12 mis diwethaf."*

*"Rwy'n teimlo bod y dull hyblyg o weithio yn ystod y pandemig wedi bod yn hynod hael. Rwy'n teimlo bod Cymwysterau Cymru wedi gwneud yn dda iawn i barhau i weithio'n effeithiol yn ystod cyfnod heriol."*

Mae gweithio o bell a bod â'r swyddfa ar agor i gyflogeion ei defnyddio'n wirfoddol wedi cael effaith arnon ni wrth i ni fwrw ymlaen â'n hamcan i wella amrywiaeth ein gweithlu trwy gynnig lleoliadau gwaith, gan nad ydyn ni wedi gallu gwarantu cysondeb o ran mynediad a

hyfforddiant i gefnogi manteision gweithio ochr yn ochr ag eraill wyneb yn wyneb. Rydyn ni'n bwriadu bwrw ymlaen â'r amcan hwn unwaith y bydd ein dull gweithio hybrid yn sefydlu'n batrwm.

## Cyflog y Rhywiau

Mae gennym ni raddfeydd cyflog tryloyw ac mae gweithwyr sy'n perfformio'n foddhaol yn derbyn cynyddrannau blynyddol nes iddyn nhw gyrraedd y gyfradd darged ar gyfer eu band cyflog. Ar hyn o bryd, rydyn ni'n dilyn graddfeydd cyflog Llywodraeth Cymru. Pan fydd Llywodraeth Cymru'n cytuno ar godiad cyflog, rydyn ni'n adolygu hyn ac os byddwn ni'n ei dderbyn fel y cyflogwr, byddwn ni wedyn yn ymgynghori â'n Hundeb Llafur cydnabyddedig ac yn gofyn am farn yr aelodau cyn ei fabwysiadu'n ffurfiol. Rydyn ni'n adolygu ein gwybodaeth am gyflogau o ran rhywedd bob blwyddyn ac yn cyhoeddi'r manylion yn ein [Cyfrifon Blynyddol](#).

**Ddiwedd mis Mawrth 2022, roedd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 16.3% (mae hyn o'i gymharu â 12.8% yn 2021 a 10.9% yn 2020).**

Y cyflog canolrifol ar 31 Mawrth 2022 (sy'n eithrio cyflog y Prif Swyddog Gweithredol) yw £44,200, o'i gymharu â £43,760 yn 2021. Cymhareb cyflog y Prif Swyddog Gweithredol (ar ganol y band cyflog) i'r cyflog canolrifol yw 3:00 yn 2022, o'i gymharu â 3:03 yn 2021.

Mae gennym ni fwlch cyflog rhwng y rhywiau eleni yn ein bandiau cyflog 1, 3 a 4. Mae mwy o ferched yn cael eu cyflogi ym mhob un o'r rhain, gyda mwy o ferched wedi'u gwasgaru ar draws y pwyntiau graddfa. Yn ddiddorol, mae ein cyflog canolrifol yn gyfartal ym Mand 1, 4, 5 a 6, a lle mae hyn yn digwydd y cyflog canolrifol yw cyfradd darged/brig y band cyflog. Ym Mand 2 mae merched yn ennill mwy na dynion yn y band cyfatebol ond maen nhw'n fwy niferus o 6:2 yma.

Mae 14 o'n gweithwyr newydd eleni wedi bod yn ferched, ac wedi ymuno â ni ym Mandiau 1, 3 a 4 sef lle rydyn ni'n gweld y gwahaniaethau cyflog. Pan fydd gweithwyr newydd yn cael eu recriwtio maen nhw'n tueddu i gael eu penodi ar, neu'n agos at, isafswm y band cyflog ac yna byddan nhw'n symud ymlaen bob blwyddyn. Mae hyn yn amlwg yn cael effaith ar ein ffigurau.

Rydyn ni'n monitro patrymau recriwtio a data cyflog i nodi unrhyw bryderon, yn ystyried rhesymau sylfaenol dros yr hyn rydyn ni'n ei adrodd er mwyn sicrhau nad yw ein prosesau'n cynnal anghydraddoldebau, ac rydyn ni'n cymryd camau priodol. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf rydyn ni wedi cael chwe dyrchafiad mewnol, roedd pedwar yn ferched a dau ddyn.

Nid yw'r wybodaeth sydd gennym ni'n dangos unrhyw driniaeth anghyfartal ar sail rhywedd, er ein bod ni fel arfer yn derbyn mwy o geisiadau gan ferched na dynion. Mae'r camau i gefnogi ein hamcanion sy'n ymwneud ag amrywiaeth y gweithlu a diwylliant cynhwysol, ein polisiau Adnoddau Dynol parhaus sy'n ystyriol o deuluoedd, a'n gweithredoedd ar recriwtio (er mwyn sicrhau bod rolau'n ddeniadol i bob rhywedd a phobl sydd â nodweddion gwarchoddedig) yn cael effaith gadarnhaol ar yr holl nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys rhywedd. Felly, nid oes gennym ni amcan ar wahân i fynd i'r afael â gwahaniaeth cyflog.

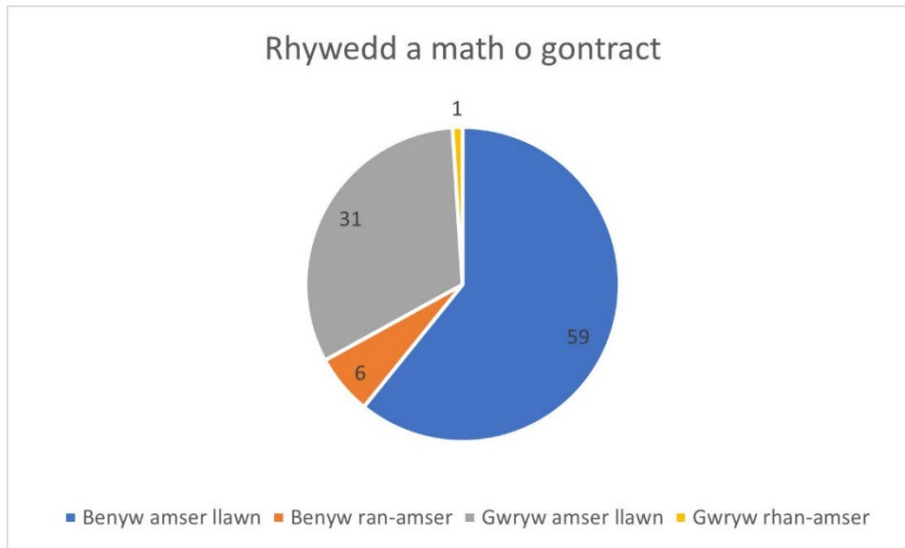
Mae ein hamcan yn ymwneud â rhywedd yn canolbwyntio ar recriwtio ac, yn benodol, ar sicrhau bod y rolau rydyn ni'n eu hysbysebu yn ddeniadol i bobl o'r naill ryw neu'r llall, neu'r rhyw maen nhw'n uniaethu ag ef, ac i bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig eraill er mwyn annog gweithlu amrywiol. Rydyn ni'n cyhoeddi ein data cydraddoldeb sector cyhoeddus mewn fformat agored ar ein gwefan.

Mae gofyn i ymgeiswyr lenwi ffurflen monitro cydraddoldeb pan fyddan nhw'n gwneud cais am swydd gyda ni. Mae'r data hwn yn cael ei gofnodi gan AD ac mae adroddiadau dienw wedyn yn cael eu cynhyrchu. Os yw ymgeisydd yn llwyddiannus, bydd gofyn iddyn nhw ymateb a chofnodi eu hymatebion i holiadur cydraddoldeb sy'n eistedd o fewn ein system wybodaeth AD ac sy'n ein galluogi ni i adrodd ar ein poblogaeth o weithwyr mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig. Rydyn ni'n ceisio cipio data am hil, ffydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, priodas a phartneriaeth sifil, anabledd a hunaniaeth o ran rhywedd. Rydyn ni hefyd yn cadw gwybodaeth am feichiogrwydd a mamolaeth.

Mae'r tablau canlynol yn amlinellu cyfansoddiad ein gweithwyr ar 31 Mawrth 2022 yn ôl band cyflog, rhywedd, oedran a math o gontract (oriau amser llawn yw 37 awr yr wythnos, mae contractau rhan-amser wedi cytuno ar oriau o dan 37).

<b>Band Cyflog</b>	<b>Benyw amser llawn</b>	<b>Benyw ran-amser</b>	<b>Gwryw amser llawn</b>	<b>Gwryw rhan-amser</b>	<b>Cyfanswm</b>
1	4	1	2	0	7
2	7	0	1	0	8
3	15	1	6	0	22
4	23	4	10	1	38
5	6	0	7	0	13
6	2	0	4	0	6
7	2	0	0	0	2
8	0	0	1	0	1
<b>Cyfanswm</b>	59	6	31	1	97





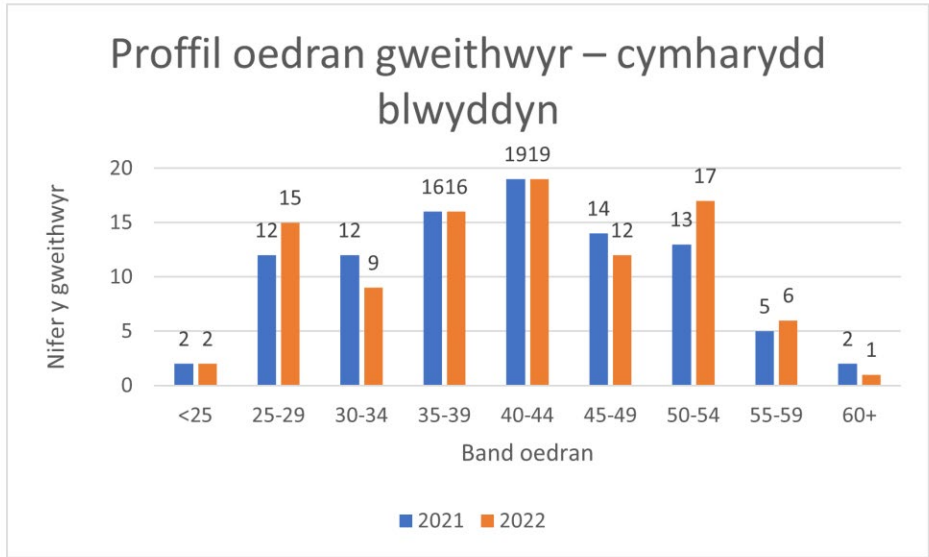
Oherwydd ein maint, mae gennym nifer o achosion lle mae cyfranau o staff sydd â nodwedd warchoddedig yn rhy fach i'w hadrodd. Nid ydym yn adrodd lle mae pump neu lai o ymatebion er mwyn sicrhau ein bod yn gwarchod cyfrinachedd ac anhysbysrwydd. Mae gennym hefyd rai gweithwyr sydd wedi dewis peidio ymateb i rai neu bob un o'r cwestiynau.

### Myfyrdodau ar broffil ein staff

Er ein bod wedi gweld rhywfaint o drosiant yn ystod y 12 mis diwethaf mae ein proffil wedi aros yn gymharol sefydlog, sy'n golygu, pan fydd gweithwyr yn gadael ac eraill yn ymuno, nad yw cyfansoddiad ein gweithlu wedi cael ei newid yn sylweddol.

Mae ein gweithlu'n parhau i fod â chyfran uwch o weithwyr benywaidd, er bod hyn wedi sefydlogi. Mae ein cyfanswm nifer o staff ar 31 Mawrth 2022 wedi cynyddu o ddau i 97 ac mae'r cyfanswm o ran y rhywiau wedi cynyddu o un. Rydyn ni'n cyflogi saith o weithwyr ar gontractau rhan-amser, un gwryw a chwe merch. Rydyn ni'n debyg i'r gweithlu addysg ehangach yng Nghymru a'r DU gan ein bod ni'n cyflogi cyfran uwch o ferched ac mae gennym amrywiaeth ethnig isel. Rydyn ni wedi ymrwymo i weithio gyda chyrrff perthnasol i helpu i gynyddu'r diddordeb mewn gweithio i'n sefydliad a fydd, gobeithio, yn arwain at geisiadau gan ystod ehangach o ymgeiswyr.

Nid yw ein proffil oedran wedi gweld unrhyw newid sylweddol ac rydyn ni'n parhau gyda dim un gweithiwr yn datgan anabledd trwy'r holiadur sy'n cael ei reoli trwy'r system Adnoddau Dynol.



Mae'r tabl data llawn yn cael ei ddarparu yn *Atodiad 1*.

Mae hyrwyddwyr ein Grŵp Llesiant a Chydraddoldeb yn hyrwyddo negeseuon cadarnhaol yn ein sefydliad. Mae'r grŵp yn cynnwys gwirfoddolwyr o bob rhan o'r pedair cyfarwyddiaeth ac yn gweithio mewn partneriaeth ag AD i gyfathrebu mewn ffordd sy'n helpu i adeiladu ein hamgylchedd cynhwysol.

Yn ein harolwg blynyddol yn 2021, cytunodd 93% o'r gweithwyr eu bod yn cael eu trin â pharch gan y bobl maen nhw'n gweithio gyda nhw ac roedd 83% yn credu ein bod yn parhau gwahaniaethau unigol (diwylliannau, arddulliau gwaith, cefndir a syniadau).

#### 4. Proffil ein Bwrdd

Mae gan Cymwysterau Cymru Fwrdd sy'n seiliedig ar sgiliau sy'n cynnwys y Cadeirydd, y Prif Weithredwr a rhwng wyth a deg aelod. Ar wahân i'r Prif Swyddog Gweithredol, caiff pob aelod ei benodi gan y Gweinidog Addysg drwy'r Broses Penodiadau Cyhoeddus (Cymru).

Rôl y Bwrdd yw:

- darparu arweinyddiaeth effeithiol i Cymwysterau Cymru, diffinio a datblygu cyfeiriad strategol, a gosod amcanion;
- darparu arweiniad effeithiol o ran sut mae'r sefydliad yn gweithredu; dal y Prif Weithredwr 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 bodloni ei nodau, ei amcanion a'i dargedau perfformio yn llawn;
- hyrwyddo safonau uchel o gyllid cyhoeddus; cynnal egwyddorion rheoleidd-dra, priodoldeb a gwerth am arian.

Ym mis Mawrth 2022, roedd gan ein Bwrdd 12 aelod (gan gynnwys y Prif Weithredwr). Mae eu proffil cydraddoldeb yn cael ei ddangos yn *Atodiad 2*. Mae data'r Prif Weithredwr wedi'i gynnwys ym mhroffil y staff a phroffil y Bwrdd isod.

Dechreuodd cyfanswm o saith aelod newydd o'r Bwrdd eu swydd yn 2021-22, ac felly mae proffil y Bwrdd wedi newid o'r hyn a gafodd ei adrodd yn yr adroddiad cynnydd blaenorol.

Yn dilyn y broses recriwtio ddiwethaf ar gyfer aelodau'r Bwrdd, gofynnodd y Cadeirydd i swyddogion Cymwysterau Cymru ystyried pa gamau allai gael eu cymryd i annog ystod fwy amrywiol o geisiadau llwyddiannus yn y dyfodol. Fe ddaethon ni o hyd i brosiect o'r enw 'Llwybr i Aelodaeth Bwrdd' sy'n cael ei redeg gan grŵp o Ymddiriedolaethau Tai gyda'r nod o ddatblygu unigolion o gefndiroedd lleiafrifol ethnig oedd â'r potensial i fod yn aelodau Bwrdd yn y dyfodol.

Mae'r prosiect wedi recriwtio carfan o aelodau posib y Bwrdd ac yn cynnig hyfforddiant, mentora a'r cyfle i arsylwi cyfarfodydd y Bwrdd dros gyfnod o 12 mis. Ym mis Ionawr 2022 cytunodd y Bwrdd i gymryd rhan yn y prosiect hwn, ac mae nifer o aelodau ein Bwrdd yn gweithredu fel mentoriaid. Bydd y prosiect yn parhau trwy gydol 2022-23.

Mae rhagor o wybodaeth am Fwrdd Cymwysterau Cymru i'w gweld yma ar ein [gwefan](#).

## 5. Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (Amcanion 2019-2022)

Cymeradwyodd Bwrdd Cymwysterau Cymru y *Cynllun Cydraddoldeb Strategol* (amcanion 2019-2022) ym mis Ionawr 2019, a chafodd hyn ei gyhoeddi ym mis Mai 2019.

Pwrpas ein hamcanion cydraddoldeb yw cryfhau ein perfformiad o ran dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd o ran hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer grwpiau gwarchoddedig yng Nghymru.

Fe wnaethon ni ddewis y meysydd i ganolbwyntio arnyn nhw drwy siarad â'n gweithwyr, ein huwch dîm arwain a'n Bwrdd i greu syniadau. Fe wnaethon ni gyfarfod a thrafod ein dull o weithredu gyda grwpiau sy'n cynrychioli pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig gan gynnwys Remploy, y Cyngor Cydraddoldeb Hiliol, y Cyngor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Stonewall, Chwarae Teg, SEWEC (Rhwydwaith Cydraddoldeb De-ddwyrain Cymru) a SEWREC (Cyngor Cydraddoldeb Hiliol De-ddwyrain Cymru).

Nod pob un o'n hamcanion yw hyrwyddo cydraddoldeb a chynwysoldeb i bobl ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig. Fe wnaethon ni nodi amcanion a fydd yn ein helpu i gyflawni ein dyletswyddau yn well, a grwpio'r rhain o dan bum prif bennawd:

1. Ein gwaith rheoleiddio
2. Ymgysylltu â'r system gymwysterau a'i llywio
3. Amrywiaeth y Gweithlu a'r Bwrdd
4. Diwylliant cynhwysol
5. Gwella sut rydyn ni'n gweithredu fel sefydliad cynhwysol yn barhaus

Er mwyn sicrhau ein bod yn cyd-fynd â Llywodraeth Cymru a sefydliadau eraill, cafodd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei adolygu a'i adnewyddu ar ddiwedd 2021-22 a chafodd ein hamcanion diwygiedig eu cymeradwyo gan y Bwrdd yn ei gyfarfod ym mis Mawrth 2022. Byddwn ni'n ymgynghori ymhellach ac yn ymgysylltu yn ystod 2023/24, yn unol â chyrrff cyhoeddus eraill yng Nghymru, er mwyn datblygu ein hamcanion ar gyfer y cyfnod rhwng 2024-2028.

Mae'r wybodaeth yng ngweddill yr adroddiad hwn yn rhoi diweddariad ar ein gwaith ar gyfer y cyfnod rhwng Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

## **6. Adolygiad o gynnydd yn erbyn ein hamcanion ar gyfer y cyfnod rhwng Ebrill 2021 a Mawrth 2022**

Yn y tudalennau canlynol, rydyn ni'n rhoi diweddariad o'n cynnydd yn erbyn ein cynllun pedair blynedd (2019-22) ar gyfer amcanion cydraddoldeb strategol.

Pan osodon ni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2019, allen ni ddim fod wedi rhagweld effaith y pandemig. Felly, nid oedd ein hadran 'sut y byddwn yn cyflawni hyn' yn cynnwys asesiadau amgen, ond fel sy'n cael ei ddisgrifio isod, fe wnaethon ni ymdrin â hyn yng nghyd-destun ein hamcan strategol i sicrhau tegwch cyffredinol i ddysgwyr.

### **Ystyriaethau cydraddoldeb o ran trefniadau asesu amgen ar gyfer TGAU, UG a Safon Uwch yn Haf 2021**

Oherwydd effaith barhaus y pandemig ar bresenoldeb dysgwyr a staff drwy gydol 2020 a 2021, penderfynodd y Gweinidog Addysg ganslo cyfres arholiadau haf 2021 a'i disodli gan drefniadau asesu amgen i alluogi graddau i ddysgwyr, fel bod modd iddyn nhw symud ymlaen i addysg bellach, hyfforddiant neu gyflogaeth lle bo hynny'n bosibl. Cyflwynodd y pandemig heriau sylweddol wrth ddod o hyd i ddull a oedd yn deg i bob dysgwr. Roedd ein hamcan i sicrhau tegwch i bob grŵp o ddysgwyr, (y gorffennol a'r presennol a'r dyfodol, a chyda nodweddion gwahanol) wrth wraidd ein penderfyniadau a'r trefniadau y gwnaethon ni eu rhoi ar waith ar gyfer 2021.

Ni all trefniadau asesu cymwysterau ddileu'r anghydraddoldebau sy'n bodoli mewn cymdeithas, ac mae'n bosibl bod dysgwyr difreintiedig wedi dioddef mwy yn sgil y tarfu ar ddysgu na grwpiau eraill. Wrth wneud ein penderfyniadau ar gynllunio ar gyfer y trefniadau amgen angenrheidiol fe wnaethon ni geisio datblygu trefniadau nad oedd yn ychwanegu unrhyw anfantais bellach nac yn cynyddu unrhyw rai a oedd eisoes yn bodoli. Fe wnaethon ni gynllunio ar gyfer dulliau a oedd mor deg â phosibl i bob dysgwr.

### **Cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn ystod ein rheolaeth ar drefniadau asesu amgen oedd eu hangen oherwydd COVID-19**

Fel sydd wedi ei nodi yn ein hadroddiad [Cydraddoldeb: Rheoli effaith pandemig COVID-19 ar ddyfarnu cymwysterau](#) fe wnaethon ni ystyried cydraddoldeb trwy gydol y broses o reoli trefniadau asesu amgen ar gyfer 2021 a chynllunio ar gyfer 2022.

Rydyn ni wedi adolygu'n gyson sut y gallai'r pandemig fod yn effeithio ar bob dysgwr, gan gynnwys y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig, pa mor dda roedd trefniadau asesu amgen yn bodloni anghenion dysgwyr, ac effaith unrhyw newidiadau yr oedd angen i ni eu gwneud ar ddysgwyr.

Fel corff cyhoeddus, roedd gennym ni ddyletswydd i gydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, fel y byddai gennym ni mewn unrhyw flwyddyn. Fe roddon ni sylw dyledus i dri nod Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn ystod ein gwaith i ddatblygu trefniadau amgen ac mae'r rhain wedi'u nodi isod.

## Nod 1 Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Diddymu gwahaniaethu

Oherwydd y gwahanol lefelau o aflonyddwch a gafodd ei brofi ar lefel canolfannau, ardaloedd a dysgwyr o ganlyniad i'r pandemig, caniatodd trefniadau asesu amgen ar gyfer haf 2021 (graddau wedi'u pennu gan ganolfannau) i ganolfannau ddatblygu dull asesu oedd yn briodol i'w hamgylchiadau unigryw. Roedd lefel uchel yr hyblygrwydd yn y dull graddau wedi'u pennu gan y ganolfan yn caniatáu i ganolfannau allu dyfarnu graddau ar sail yr hyn oedd wedi'i ddysgu i ddysgwyr yn unig. Roedd hyn yn golygu y gallai dysgwyr oedd wedi bod yn absennol llawer barhau i gael eu hasesu, cyn belled â'u bod nhw wedi cwmpasu swm digonol o'r cymhwyster i gyfiawnhau dyfarnu gradd gredadwy. Roedd y dull hwn yn bwysig ar gyfer cydraddoldeb pan fyddwch, er enghraifft, yn ystyried bod cyfraddau heintio uwch mewn cymunedau mwy difreintiedig, a mwy o effaith ar iechyd pobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig.

Roedd hyblygrwydd y dull yn golygu na chafodd asesiadau eu gosod ac roedd yn caniatáu i ganolfannau arfer disgrisiwn o ran pa asesiadau i'w defnyddio ac amodau'r asesiadau a gafodd eu cymryd. Gallai canolfannau ddefnyddio asesiadau oedd eisoes yn bodoli roedden nhw wedi datblygu eu hunain, rhai cwbl newydd, neu adnoddau asesu CBAC, a gallai dysgwyr oedd yn ynysu gwblhau asesiadau gartref cyn belled â bod modd dilysu'r rhain fel eu gwaith nhw eu hunain.

Fe wnaethon ni godi ymwybyddiaeth o'r angen i ganolfannau gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus wrth gynhyrchu graddau. Ddechrau 2021, fe fuon ni'n cydweithio â'r Comisiwn Cydraddoldebau a Hawliau Dynol (Cymru), gan ddarparu diweddariadau a chroesawu adborth ar agweddau allweddol o'r trefniadau amgen wrth iddyn nhw godi. Fe wnaethon ni hwyluso darparu adborth gan y Grŵp Cynghori Dylunio a Chyflawni<sup>1</sup> ar eu canllawiau i ganolfannau ar gydymffurfio â'r ddyletswydd wrth gynhyrchu graddau wedi'u pennu gan ganolfannau ar gyfer haf 2021. Roedd rhanddeiliaid wedi mynegi pryderon i ni am y risg o ragfarn ddiarwybod wrth gynhyrchu graddau mewn canolfannau. Felly, fe wnaethon ni'n siŵr bod CBAC yn datblygu adnoddau perthnasol i gefnogi canolfannau a gwnaethon ni sicrhau cefnogaeth gan Diverse Cymru, a gydweithiodd â CBAC ar ddarparu hyfforddiant.

Fe wnaethon ni atgoffa canolfannau o'r angen i sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu cyflwyno ar gyfer y dysgwyr hynny oedd â hawl iddyn nhw, pe bai arholiadau wedi mynd yn eu blaenau yn ôl yr arfer. Fel mewn unrhyw flwyddyn arferol, dylai'r addasiadau hyn gynrychioli'r ffordd arferol o weithio i ddysgwyr. Roedd natur gyfannol y dyfarniadau graddau yr oedd gofyn i ganolfannau eu gwneud hefyd yn caniatáu i addasiadau gael eu gwneud yn ôl yr angen a'u cofnodi yn rhesymeg y radd.

Mae ein tîm Ymgysylltu Strategol yn gweithio gyda chanolfannau ledled Cymru, gan sicrhau bod y rhai yn y system arholiadau yn deall sut mae ystyriaethau arbennig a threfniadau

---

<sup>1</sup> Cafodd grŵp o arweinwyr ysgol/coleg unigol ei sefydlu i ddatblygu cynigion ymarferol a allai gyflawni cyfeiriad polisi'r Gweinidog Addysg ar gymwysterau yn 2021.

mynediad yn gweithio. Ers 2020 roedd gwaith y tîm wedi cael ei addasu i ateb anghenion gweithio drwy heriau'r pandemig. Fe wnaeth y tîm gynnal ymweliadau rhithwir â chanolfannau, yn lle ymweliadau corfforol. Roedd y trefniadau amgen a gafodd eu rhoi ar waith ar gyfer asesu cymwysterau TGAU, UG a Safon Uwch yn golygu bod angen i ganolfannau weithredu'r hyn oedd yn cyfateb i drefniadau mynediad ac ystyried ystyriaethau arbennig wrth lunio eu dyfarniadau graddio. Parhaodd y tîm i ddarparu cefnogaeth i ganolfannau drwy gydol y cyfnod hwn o newid sylweddol. Helpodd hyn i gefnogi'r gwaith o ddyfarnu graddau i ddysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol ac anabledau.

## **Nod 2 Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Gwell cyfle cyfartal**

Roedd y trefniadau yn golygu y dylai'r rhan fwyaf o ddysgwyr fod wedi gallu derbyn gradd TGAU, UG neu Safon Uwch yn haf 2021. Er y gallai'r cyngor iechyd cyhoeddus ar wahanol adegau o'r flwyddyn fod wedi arwain at rai dysgwyr â phroblemau iechyd yn peidio ag ymuno â dysgu wyneb yn wyneb mor gyflym neu mor aml â dysgwyr eraill, roedd y trefniadau amgen yn caniatáu i ganolfannau ddyfarnu graddau i ddysgwyr yn yr amgylchiadau hyn.

Fe roddon ni sylw arbennig i anghenion y grŵp amrywiol o ddysgwyr y cyfeirir atyn nhw fel ymgeiswyr preifat<sup>2</sup>. Roedd ein hasesiadau effaith parhaus yn golygu ein bod ni'n deall nad yw llawer o ymgeiswyr preifat wedi cofrestru mewn canolfan am resymau sy'n gysylltiedig â nodwedd(ion) gwarchoddedig maen nhw'n eu rhannu, fel anabledd neu gred grefyddol. Gallai eraill hefyd fod yn ymgeisydd preifat oherwydd natur eu ffordd o fyw.

Yn 2020, gwnaethom ystyried sawl ateb i sicrhau bod ymgeiswyr preifat yn cael y mynediad mwyaf posibl i gymwysterau, ond roedd cyfyngiadau ar yr hyn roedd modd ei roi ar waith yn yr amser a oedd ar gael. Fe wnaethon ni ddatblygu dull a hwylusodd fynediad drwy ganolfannau, ond roedd nifer fach o ymgeiswyr preifat oedd yn dal heb sicrhau cofrestriad. Felly, ar gyfer 2021, roedd cynyddu mynediad at ddyfarniadau graddau i ymgeiswyr preifat yn flaenoriaeth o'r cychwyn cyntaf. Fe fuon ni'n gweithio gydag aelodau'r Grŵp Cynghori Dylunio a Chyflawni i ddatblygu dau lwybr i wella mynediad at gofrestru. Yn un o'r llwybrau cwblhaodd CBAC yr asesiad angenrheidiol o ymgeiswyr preifat, (a oedd yn tynnu baich hyn oddi ar ganolfannau ac yn cynyddu'r tebygolrwydd y byddai canolfannau'n eu derbyn). Fe fuon ni hefyd yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i sicrhau cefnogaeth gan Awdurdodau Lleol er mwyn gwneud yn siŵr bod dosbarthiad da o ganolfannau ledled Cymru oedd yn barod i ddarparu ar gyfer ymgeiswyr preifat. Wrth i'r manylion gael eu cwblhau, cafodd materion fel trafnidiaeth ac addasiadau rhesymol eu hystyried fel bo'r angen, fel y gallai ymgeiswyr preifat gael at y trefniadau amgen a gafodd eu rhoi ar waith ac nad oedd y trefniadau'n eu rhoi nhw o dan anfantais o'u cymharu â dysgwyr eraill.

## **Nod 3 Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Meithrin cysylltiadau da**

Wrth gynllunio ar gyfer haf 2020 fe wnaethon ni gynnal ymgynghoriad cyhoeddus. Fe wnaethon ni hefyd drafod gyda nifer o grwpiau rhanddeiliaid, gan gynnwys Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru. Fe wnaethon ni gynnal gweminar ar gyfer amrywiaeth o grwpiau rhanddeiliaid cydraddoldeb lle'r oedd mynychwyr yn cynnwys Cyngor Hil Cymru,

---

<sup>2</sup> Dysgwyr nad ydyn nhw wedi cofrestru gydag ysgol neu goleg ar gyfer eu hastudiaethau.

Citizens Cymru a Lleidiafrifoedd Ethnig a rhoddodd Tîm Cymorth Ieuencid Cymru adborth ar ein cynigion. Fe wnaethon ni adeiladu ar hyn wrth gynllunio ar gyfer trefniadau haf 2021, gan ymgysylltu'n agosach ag ystod ehangach o sefydliadau cydraddoldeb cynrychioliadol i sicrhau bod gennym ni ystod lawn o safbwyntiau i gefnogi ein dealltwriaeth o unrhyw effeithiau posibl y trefniadau ar ddysgwyr â nodweddion gwarchoddedig. Cyfrannodd yr adborth gan y sefydliadau cydraddoldeb hyn at ein Hasesiad Effaith Cydraddoldeb (EIA) o effaith bosibl y trefniadau amgen. Roedden nhw'n cynnwys Citizens Cymru, Cyngor Mwslimiaid Cymru, Cyngor Hil Cymru, Cytûn (Eglwysi Ynghyd yng Nghymru), Cyngor Ffoaduriaid Cymru, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, Travelling Ahead, Diverse Cymru, a Samariaid Cymru. Cafodd fersiwn derfynol yr EIA hwn ei gyhoeddi fel atodiad i'n hadroddiad [Cydraddoldeb: Rheoli effaith pandemig COVID-19 ar ddyfarnu cymwysterau](#). Fe wnaethon ni ofyn am farn Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru ar ddogfennau ac agweddau allweddol o'r broses, a chafodd y cyngor y gwnaethon nhw ei rannu ei groesawu. Roedden ni hefyd yn rhoi diweddariadau rheolaidd i'r Comisiynydd Plant ac yn croesawu cyngor am ein dulliau cyfathrebu â dysgwyr.

Fel arfer, rydyn ni'n monitro trefniadau rheoleiddio yn agos gan eu bod yn cael eu gweithredu er mwyn sicrhau ein bod yn deall ac yn gallu gwerthuso effeithiau ein gwaith ar ddysgwyr. Ar gyfer 2021 fe wnaethon ni addasu ein dull o weithredu, gan fod yn ofalus i beidio â chynyddu'r baich llwyth gwaith ymhellach ar ganolfannau ar adeg pan oedden nhw eisoes dan bwysau. Fe wnaethon ni gwblhau dadansoddiad o fylchau cyrhaeddiad ar gyfer haf 2021 [Dadansoddiad Effaith Cydraddoldeb Haf 2021: TGAU, UG, a Safon Uwch](#).



## Amcan Strategol 1: Ein Gwaith Rheoleiddio

'Mae cymwysterau rheoleiddiedig yn cael eu cynllunio a'u hasesu mewn ffordd sy'n deg i bob dysgwr'

### Sut byddwn ni'n cyflawni'r amcan

- Byddwn ni'n datblygu ein gofynion ar gyfer cymwysterau i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau afresymol rhag cyrraedd atyn nhw;
- Wrth adolygu cymwysterau i'w cymeradwyo, byddwn ni'n canolbwyntio ar faterion yn ymwneud â chydaddoldeb fel rhan o'n proses gymeradwyo;
- Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff dyfarnu gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010. Yn ogystal, fel y rheoleiddiwr ac i atgyfnerthu'r gofyniad hwn, rydyn ni'n ei gwneud yn ofynnol i gyrff dyfarnu gydymffurfio â chyfraith cydraddoldeb trwy ein Hamodau Cydnabod Safonol, a dilyn dogfennau rheoleiddio a chanllawiau eraill fel Mynediad Teg trwy Ddylunio;
- Byddwn ni'n ei gwneud yn ofynnol i bob corff dyfarnu adrodd i ni fod ganddyn nhw weithdrefnau priodol ar waith i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'n Hamodau Cydnabod Safonol;
- Byddwn ni'n cymryd camau priodol a chymesur pan fyddwn ni'n canfod diffyg cydymffurfio o fewn corff dyfarnu;
- Byddwn ni'n gwirio bod gan bob corff dyfarnu weithdrefnau priodol ar gyfer cymhwysio addasiadau rhesymol yn eu cymwysterau ar gyfer dysgwyr ag anableddau.
- Byddwn ni'n cwblhau asesiadau effaith rheoleiddio a chydaddoldeb ar ddarnau mawr o waith;
- Byddwn ni'n adolygu Mynediad Teg trwy Ddylunio – y canllawiau sy'n ymwneud â sut i fynd i'r afael â hygyrchedd wrth ddylunio asesiadau cymwysterau<sup>3</sup>; byddwn hefyd yn sicrhau bod staff a phaneli arbenigol yn cyfeirio at y canllawiau wrth adolygu cymwysterau;
- Byddwn ni'n aelodau gweithgar, ynghyd â chyd-reoleiddwyr, o'r Fforwm Ymgynghori ar Fynediad i ystyried materion cydraddoldeb.
- Pan fyddwn ni'n caffael gwasanaethau gan gorff/cyrff dyfarnu i ddatblygu cymwysterau newydd, byddwn ni'n ei gwneud yn ofynnol iddyn nhw roi ystyriaeth ddyledus i gydraddoldeb wrth iddyn nhw ymgysylltu â rhanddeiliaid wrth iddyn nhw ddatblygu eu cymwysterau;
- Pan fyddwn ni'n canfod unrhyw faterion cydraddoldeb systematig y tu allan i'n cylch gwaith ein hunain, byddwn ni'n adrodd ar y rhain i'r cyrff priodol.

### Adolygiad o'n gwaith eleni

<sup>3</sup> Cafodd hyn ei gwblhau yn 2020.

- Eleni, fe wnaethon ni gymeradwyo'r cymwysterau newydd mewn Adeiladu a'r Amgylchedd Adeiledig a Thechnoleg Ddigidol. Fe wnaethon ni hyfforddi'r paneli o arbenigwyr pwnc y gwnaethon ni eu defnyddio i gefnogi'r gwaith cymeradwyo hwn cyn iddyn nhw adolygu deunyddiau cymwysterau drafft; roedd yr hyfforddiant hwn yn ymdrin â sicrhau tegwch a lleihau rhagfarn wrth asesu, gan gyfeirio at 'Fynediad Teg trwy Ddylunio'. Roedd y profforma y bu'n ofynnol i'r arbenigwyr pwnc eu cyflwyno i ni yn dilyn eu hadolygiad o ddeunyddiau cymwysterau drafft yn cynnwys cwestiynau ar gydraddoldeb mynediad, tegwch a lleihau rhagfarn, a lle cafodd materion eu codi, cafodd y rhain eu bwydo yn ôl i'r corff dyfarnu i weithredu.
- Yn ystod 2021-22 fe gawson ni chwe chais gan gyrff dyfarnu oedd am gael eu cydnabod gan Cymwysterau Cymru. Cafodd pob ymgeisydd ei asesu yn erbyn meini prawf yn ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldeb. Rydyn ni hefyd yn monitro cyrff dyfarnu sy'n cael eu cydnabod gennym ni, gan roi sylw dyledus i gydraddoldeb.
- Fe wnaethon ni dderbyn ac adolygu Datganiadau Cydymffurfio gan 92 o gyrff dyfarnu. Ni fu unrhyw faterion o ddiffyg cydymffurfio mewn perthynas â chydraddoldeb gan gyrff dyfarnu yn 2021-22.
- Fe wnaethon ni gwblhau asesiad effaith rheoleiddio integredig (RIA) mewn perthynas â'r trefniadau amgen a gafodd eu cynllunio ar gyfer haf 2021. Mae'r asesiad integredig yn cynnwys Asesiad Effaith Cydraddoldeb (EIA) fel atodiad. Roedd asesu effaith bosibl ein trefniadau amgen ar ddysgwyr sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig yn rhan bwysig o'n gwaith i ddatblygu'r trefniadau wrth gefn ar gyfer haf 2021. Roedd yr EIA yn ddogfen iterus a gafodd ei diweddarw wrth i iechyd y cyhoedd a sefyllfa polisi newid. Er i hyn gael effaith ar ein gallu i gyhoeddi fersiynau terfynol, roedd y gwaith oedd yn digwydd i ddiweddarw'r asesiadau yn cefnogi gwneud penderfyniadau ar adegau allweddol.
- Fe wnaethon ni gyhoeddi [Cydraddoldeb: Rheoli effaith pandemig COVID-19 ar ddyfarnu cymwysterau](#) yn amlinellu ein dull o ymdrin â threfniadau dyfarnu amgen ar gyfer 2021 a darparu ein prif EIA.
- Fel rhan o'n prosiect *Cymwys ar gyfer y dyfodol*, fe wnaethon ni gyhoeddi asesiad effaith integredig o'n penderfyniadau ar ystod y dyfodol o gymwysterau TGAU a chymwysterau eraill cysylltiedig wedi'u gwneud i Gymru ym mis Hydref 2021 a Mawrth 2022 yn y drefn honno. Mae'r asesiadau hyn yn nodi'r effeithiau a gafodd eu nodi gan ymatebwyr yn ogystal â'r rhai roedden ni wedi eu hystyried a sut y gallai effeithiau andwyol bosibl gael eu lliniaru. Ers hynny, rydyn ni wedi cynnal asesiadau effaith integredig pellach wrth i'n gwaith o ddatblygu cenhedlaeth newydd o gymwysterau 14-16 ar y cyd barhau drwy gydol 2022. Mae rhagor o fanylion am y gwaith rydyn ni wedi'i wneud fel rhan o'r prosiect *Cymwys ar gyfer y dyfodol* yn cael eu darparu'n ddiweddarach yn yr adroddiad hwn o dan Amcan 2.
- Drwy gydol y cyfnod adrodd, rydyn ni wedi bod yn aelodau gweithredol o'r Fforwm Ymgynghori ar Fynediad (*Access Consultation Forum*) sy'n cynnwys cynrychiolwyr o gyrff dyfarnu, grwpiau anabled amrywiol ledled y DU a rheoleiddwyr cymwysterau o Loegr, Gogledd Iwerddon a Chymru. Mae'r grŵp yma'n ystyried materion deddfwriaethol ar gyfer cymwysterau o ran materion cydraddoldeb. Yn ystod y pandemig roedd gwaith y grŵp ychydig yn wahanol ond roedd safbwyntiau ar y trefniadau amgen oedd yn cael eu datblygu yn cael eu hystyried a chmau lliniaru posib yn cael eu trafod.

- Fe fuon ni'n cydweithio'n agos â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, gan ofyn am adborth ar y trefniadau dyfarnu amgen ar gyfer 2021 a hefyd ar agweddau'n ymwneud â chynigion i ddiwygio cymwysterau i gyd-fynd â chwricwlwm newydd Llywodraeth Cymru.
- Fel rhan o'n Strategaeth Dewis i Bawb, rydyn ni wedi ymrwmo i weithio gyda chyrff dyfarnu i gryfhau eu gwaith o gofnodi dewis iaith pob dysgwr adeg cofrestru, i'w galluogi i flaengynllunio ar gyfer cyflwyno cymwysterau. Rydyn ni wedi gweithio gyda chyrff dyfarnu i archwilio a deall yn well y dulliau sydd ar waith ar hyn o bryd i nodi, cofnodi ac ymateb i ddewisiadau iaith dysgwyr. Rydyn ni hefyd wedi ymgysylltu â systemau cyrff dyfarnu a thimau data i gasglu rhagor o wybodaeth am alluoedd systemau cofrestru i gipio data dewis iaith, unrhyw gostau wrth wneud hynny ac unrhyw effeithiau posibl eraill.
- Dydyn ni ddim wedi canfod unrhyw faterion cydraddoldeb systematig y tu allan i'n cylch gwaith, ond pe baen ni'n gwneud hynny, bydden ni'n adrodd amdany'n nhw i'r corff priodol.
- Fe wnaethon ni barhau â'n dull o ddiwygio'r Dystysgrif Her Sgiliau Uwch a fydd yn ei gwneud yn ofynnol i ddysgwyr ddatblygu a chymhwyso eu sgiliau mewn cyd-destunau ar sail Nodau Datblygu Cynaliadwy (SDC) y Cenhedloedd Unedig a nodau llesiant Cymru. Mae'r amcanion hefyd yn berthnasol wrth i ddysgwyr ystyried eu nodau a'u dyheadau personol eu hunain, gan eu helpu i ystyried eu lles eu hunain yn y dyfodol a lles pobl eraill, a'u galluogi i feddwl am Gymru a byd cynaliadwy. Mae'r cyd-destunau dysgu rydyn ni wedi eu dewis yn cefnogi'r hawliau sydd wedi'u cynnwys yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn drwy ganiatáu i bobl ifanc ddod yn fwy ymwybodol o'r prosesau gwneud penderfyniadau sy'n effeithio arny'n nhw fel dinasyddion gwybodus, cyfrifol a gweithredol.

### **Dadansoddi ac asesu effaith y diwygiadau arfaethedig ar drefniadau asesu ar gyfer haf 2021 a chynllunio ar gyfer haf 2022**

Roedd y pandemig yn golygu bod yn rhaid i ni drefnu cynlluniau wrth gefn a newidiodd y ffordd y cafodd cymwysterau TGAU, UG a Safon Uwch eu hasesu a'u dyfarnu yn haf 2021. Roedd dyletswydd arnom ni i gydymffurfio â Rheoliad 8 o Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 wrth ystyried effaith y trefniadau asesu amgen hyn. Yn ogystal ag asesu'r effaith debygol cyn gwneud penderfyniadau, roedd yn rhaid i ni hefyd ystyried sut i fonitro'r union effaith. Mae disgrifiad manwl o'n dull gweithredu i'w gael yn [Cydraddoldeb: Rheoli effaith pandemig COVID-19 ar ddyfarnu cymwysterau](#), ac mae wedi'i grynhofio isod:

#### **Haf 2021**

Fe wnaethon ni ddechrau cynllunio wrth gefn ar gyfer haf 2021 yn ôl ym mis Ebrill 2020, ond roedd yn amhosibl gwybod faint o aflonyddwch y gallai'r pandemig ei achosi na pha mor hir y gallai'r aflonyddwch barhau. Bu'n rhaid newid y trefniadau arfaethedig nifer o weithiau yn y cyfnod hyd at fis Mawrth 2021 wrth i effaith y pandemig ddatblygu. Roedd hyn yn her o ran cynnal y trafodaethau diweddaraf gyda

rhanddeiliaid allweddol a chynnwys adborth priodol. Yn ystod mis Ebrill a mis Mai 2021 fe wnaethon ni barhau i weithio gyda'r Grŵp Cynghori Dylunio a Chyflawni a rhanddeiliaid eraill i drafod a chwblhau manylion y broses apelio, a'r broses ar gyfer ymgeiswyr preifat yn benodol. Cafodd un Asesiad Effaith Rheoleiddio integredig cyffredinol (RIA) ei gwblhau. Roedd hyn yn golygu, er bod Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) wedi'i gwblhau ar gyfer y dull cyffredinol, na chafodd asesiadau ar wahân eu cwblhau ar gyfer pob penderfyniad gafodd ei wneud, er bod y dadansoddiad gofynnol a'r gwaith o asesu effeithiau posibl wedi digwydd ymhlyg o fewn y gwaith.

### **Defnyddio'r EIA**

Cafodd ein EIA o'r trefniadau wrth gefn ar gyfer haf 2021 ei ddiweddarau'n rheolaidd drwy gydol y cyfnod wrth i ni symud trwy'r cyd-destun hwn oedd yn newid o hyd, ac fe wnaeth ein Bwrdd ei ddefnyddio wrth wneud ei benderfyniadau.

Ar ôl cwblhau'r dull gweithredu, cafodd ein EIA ei gyhoeddi ym mis Mai 2021 fel atodiad i'n hadroddiad Cydraddoldeb: Rheoli effaith pandemig COVID-19 ar ddyfarnu cymwysterau. Er mwyn cefnogi penderfyniadau ar rai o'r manylion oedd yn gysylltiedig â'r trefniadau amgen terfynol hyn, fe wnaethon ni gynnal rhagor o waith ymgysylltu â rhanddeiliaid i wirio ein dealltwriaeth o effeithiau posibl y trefniadau ac i ymchwilio i liniaru pellach posibl. Mae manylion am hyn i'w gweld yn adran 2.2.6 ein hadroddiad Cydraddoldeb: Rheoli effaith pandemig COVID-19 ar ddyfarnu cymwysterau. Sicrhaodd is-grŵp y Grŵp Cynghori Dylunio a Chyflawni ar gydraddoldeb a llais dysgwyr hefyd ffocws priodol ar faterion oedd yn gysylltiedig â chydraddoldeb, gan ein helpu i barhau i asesu effaith debygol unrhyw ddulliau gweithredu ac ystyried hyn yn ein penderfyniadau.

Y dull mwyaf addas o asesu ar gyfer haf 2021 oedd y dull Graddau wedi'u Pennu gan Ganolfannau. Yr adborth a gawson ni gan sefydliadau cydraddoldeb penodol oedd na fyddai'r dull amgen ei hun yn gwaethygu effeithiau presennol y pandemig. Roedd hyblygrwydd yn hanfodol fel y gallai canolfannau gynllunio dulliau asesu a oedd yn ystyried cyd-destunau lleol a sicrhau bod dysgwyr yn cael eu hasesu ar waith roedden nhw wedi ei astudio. O fewn ein EIA fe welson ni fod mesurau lliniaru yn debyg ar gyfer dysgwyr o wahanol grwpiau â nodweddion gwarchodedig cyffredin. Er enghraifft, pryder cyffredin oedd sut y byddai canolfannau yn derbyn dysgu proffesiynol ac arweiniad ar osgoi rhagfarn ddiarwybod. I liniaru hyn, datblygodd CBAC adnoddau i gefnogi canolfannau a chawsom gefnogaeth gan Diverse Cymru a gydweithiodd â CBAC i ddarparu hyfforddiant.

Fe wnaeth ein EIA nodi dau faes oedd angen ystyriaeth benodol - y trefniadau ar gyfer ymgeiswyr preifat ac apeliadau. Wrth sefydlu llwybrau ar gyfer ymgeiswyr preifat fe wnaethon ni geisio sicrhau, cyn belled ag y bo modd, fod cyfle cyfartal i'r dysgwyr hyn. Roedd hygyrchedd yn bryder allweddol, yn ogystal â thegwch a chymaroldeb y dull gweithredu o gymharu â dysgwyr eraill. Wrth i'r manylion gael eu cwblhau,

cafodd materion fel trafniadaeth ac addasiadau rhesymol eu hystyried fel bo'r angen, fel y gallai ymgeiswyr preifat gael at y trefniadau amgen a gafodd eu rhoi ar waith ac nad oeddy trefniadau'n eu rhoi nhw o dan anfantais o'u cymharu â dysgwyr eraill.

O ran apeliadau, roedd natur y trefniadau yn sicrhau bod gan ddysgwyr fynediad at broses lle gallen nhw ofyn am adolygiad o'u gradd ar lefel canolfan. Roedd hyn yn caniatáu ar gyfer gwirio'r dyfarniad academaidd a gafodd ei wneud gan eu canolfannau, nid yn unig y prosesau gweinyddol a gafodd eu cynnal, ac roedd yn welliant ar y broses apelio a oedd ar waith ar gyfer haf 2020.

### **Monitro canlyniadau yn haf 2021**

O ystyried yr amserlenni dan sylw a'r llwyth gwaith i ganolfannau o ran cyflwyno'r trefniadau asesu amgen, nid oedd yn bosibl nac yn briodol ei gwneud yn ofynnol iddyn nhw ddarparu gwybodaeth am ddyfarnu graddau yn benodol i ddysgwyr â nodweddion gwarchoddedig tra oedden nhw'n cynnal yr asesiadau. Yn ogystal, roedd y cyfle ar gyfer sicrhau ansawdd yn allanol yn gyfyngedig. Roedd gofyniad am weithdrefnau sicrhau ansawdd mewnol a safoni mewnol yn ogystal â rhywfaint o sicrwydd ansawdd allanol gan CBAC.

Yn ystod y dyfarnu, fe wnaethon ni fonitro'r canlynol:

- Darpariaeth CBAC o sesiynau hyfforddi ac adnoddau ar osgoi rhagfarn ddiarwybod.
- Bod CBAC yn derbyn datganiadau gan benaethiaid canolfannau (oedd yn cynnwys cadarnhau eu bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- Adborth gan ddysgwyr drwy ein Grŵp Cynghori i Ddysgwyr ac yn ein holiadur i ddysgwyr (er bod y dull gweithredu terfynol eisoes ar waith erbyn y cyfnod hwn, cafodd adborth ei ddefnyddio i wella ein dulliau cyfathrebu).
- Nifer yr adolygiadau canolfan a gafodd eu cwblhau ar lefel canolfan (er na fyddai unrhyw fanylion ar lefel dysgwr yn cael eu casglu mewn perthynas â hyn).

Ar ôl dyfarnu, fe wnaethon ni ddadansoddi'r effaith a chyhoeddi'r canlynol:

- Dadansoddiad cryno o'r bwlch cyrhaeddiad yn ein cyhoeddiadau diwrnod canlyniadau.
- Dadansoddiad cydraddoldeb i'w gyhoeddi fel ystadegau swyddogol ym mis Medi. Roedd y dadansoddiad hwn yn cynnwys bylchau cyrhaeddiad ar gyfer rhywedd, hawl i brydau ysgol am ddim, y rhai ag anghenion addysgol arbennig, ac yn ôl cefndir ethnig ar gyfer TGAU ac ar gyfer rhywedd a hawl i brydau ysgol am ddim ar lefel UG a Safon Uwch.

### **Cynllunio ar gyfer haf 2022**

O ystyried lefel y tarfu a brofodd dysgwyr yn ystod blwyddyn academaidd 2020/2021, fe wnaethon ni benderfynu addasu'r gofynion asesu ar gyfer haf 2022 a gofyn i CBAC roi addasiadau addas ar waith. [Fe wnaethon ni gyhoeddi hyn ym mis Mawrth 2021](#) ac ar ôl ymgynghori â chanolfannau a dysgwyr a rhieni, sicrhodd CBAC fod y manylion ar gael i ganolfannau ym mis Gorffennaf 2021. Roedd y rhain ar gael i'r cyhoedd drwy ym mis Medi 2021.

Ar ôl i gyfres haf 2021 ddod i ben, datblygodd y gwaith yn gyflym i gynllunio ar gyfer haf 2022. Ar y pryd, roedd y tarfu a gafodd ei achosi gan y pandemig wedi lleihau'n sylweddol ond roedd yna risg o hyd y gallai'r tarfu gynyddu eto, ac y gallai cyfres haf 2022 gael ei amharu hefyd. Roedd hyn yn golygu bod angen rhoi cynlluniau wrth gefn ar waith.

Fe wnaethon ni ailedrych ar ac adolygu opsiynau ar gyfer y dull wrth gefn mwyaf addas ar gyfer haf 2022, pe bai'r gyfres arholiadau'n cael ei chanslo eto. Yn dilyn sawl trafodaeth gyda CBAC a rhanddeiliaid allweddol eraill, fe benderfynon ni y byddai dull Graddau wedi'u Pennu gan Ganolfannau'n parhau i fod y trefniant wrth gefn mwyaf addas ar gyfer haf 2022. Roedden ni wedi nodi ychydig o feysydd i'w gwella ac fe gafodd cynlluniau i fynd i'r afael â'r rhain eu symud ymlaen a'u rhoi ar waith. Cafodd gwybodaeth lefel uchel ar gyfer canolfannau ei chyhoeddi ym mis Hydref 2021, er mwyn i drefniadau asesu addas barhau ac er mwyn i ganolfannau gael y dystiolaeth angenrheidiol o ran cyrhaeddiad, rhag ofn bod angen gweithredu'r cynllun wrth gefn. Roedd cynlluniau ar gyfer fersiynau manylach o'n canllawiau yn ogystal â chymorth manylach gan CBAC ar waith. Cafodd RIA integredig ei gynhyrchu i gefnogi penderfyniadau'r Bwrdd am y trefniadau wrth gefn hyn.

Er bod cynllun wrth gefn ar waith o ddechrau'r flwyddyn academaidd newydd 2021/22, roedden ni wedi ymrwymo i ddychwelyd i asesu drwy arholiadau (ar gyfer cymwysterau a oedd wedi'u cynllunio i gael eu hasesu yn y ffordd honno) o wanwyn 2021. Cafodd RIA integredig ei gwblhau ar gyfer dychwelyd i arholiadau, er bod hyn yn cynrychioli dychwelyd i 'fusnes yn ôl yr arfer'. Cafodd yr EIA o fewn yr RIA hefyd ei ddiweddarau i gynnwys ystyriaethau ychwanegol lle gwnaethon ni asesu bod risg o anfantais i rai dysgwyr.

Fe wnaeth amrywiad newydd COVID-19 achosi lefelau uchel o aflonyddwch yn ystod y gaeaf, yn enwedig ar ddechrau tymor y gwanwyn. Ond nid oedd lefelau'r tarfu'n gyfartal ledled Cymru a phrofodd rhai canolfannau a dysgwyr fwy o darfu nag eraill. Ychwanegodd hyn at bryderon ymhlith nifer o randdeiliaid bod rhai dysgwyr wedi colli mwy o amser addysgu a dysgu nag eraill a'r risg y byddai colled wahaniaethol mewn dysgu. Gallai'r grŵp hwn gynnwys dysgwyr o grwpiau fel y rhai o gefndiroedd difreintiedig neu rai sydd ag anabledau sy'n effeithio ar eu mynediad at ddysgu. Fe wnaethon ni waith manwl i ystyried a oedd unrhyw ffordd i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth hwn mewn colli dysgu. Un agwedd a gafodd ei hystyried yn fanwl oedd y syniad o 'dariff COVID' a fyddai'n digolledu rhai dysgwyr oedd yn cael eu hystyried yn fwy difreintiedig nag eraill, er enghraifft, drwy ychwanegu cynnydd penodedig i'w marciau cyffredinol o'r asesiadau oedd wedi'u cwblhau. Cafodd dadansoddiadau manwl o'r opsiynau eu cynnal. Roedd dull arall posib yn cynnwys proses apelio arbennig a chafodd opsiynau ar gyfer hyn hefyd eu dadansoddi. Fodd bynnag, cafodd ei benderfynu bod unrhyw ddull oedd angen nodi meini prawf cymhwysedd mewn perygl o

gyflwyno annhegwch arall i'r broses. I gloi, fe wnaethon ni benderfynu na ddylai dull o'r fath gael ei roi ar waith. Roedd yr ychwanegiad at yr EIA yn cefnogi'r penderfyniadau hwn.

Ym mis Hydref, fe wnaethon ni [gyhoeddi](#) y dylai canlyniadau yn haf 2022 fod ar bwynt hanner ffordd yn fras rhwng y rhai yn 2019, pan gafodd arholiadau eu cynnal ddiwethaf, a haf 2021. Roedd hyn er mwyn cefnogi'r dysgwyr hynny yr oedd y pandemig wedi amharu ar eu dysgu. Ers hynny, rydyn ni wedi gweithio'n agos gyda CBAC a rheoleiddwyr eraill i ystyried manylion y dull technegol o gyflawni'r sefyllfa hanner ffordd yn fras. Er bod cyfyngiadau ar y modelu ystadegol a allai gael ei gwblhau, rydyn ni wedi ystyried effeithiau posibl unrhyw benderfyniadau rydyn ni wedi'u gwneud am y dull technegol ar wahanol grwpiau o ddysgwyr ac a oedd angen unrhyw fesurau lliniaru yn yr EIA oedd wedi'i ddiweddarau.

### **Monitro canlyniadau yn haf 2022**

Wrth ddychwelyd i asesu drwy gyfres arholiadau'r haf ar gyfer TGAU, UG a Safon Uwch, byddwn ni'n monitro prosesau fel y bydden ni fel arfer yn ei wneud. Mae hyn yn cynnwys monitro prosesau CBAC ar gyfer safoni a marcio a dyfarnu.

Ar ôl dyfarnu, byddwn ni'n dadansoddi'r effaith ac yn cyhoeddi'r canlynol:

- Crynodeb o'r canlyniadau yn ein cyhoeddiad diwrnod canlyniadau.
- Dadansoddiad cydraddoldeb i'w gyhoeddi fel ystadegau swyddogol ym mis Hydref. Bydd y dadansoddiad hwn yn cynnwys bylchau cyrhaeddiad ar gyfer rhywedd, hawl i brydau ysgol am ddim, y rhai ag anghenion addysgol arbennig, ac yn ôl cefndir ethnig ar gyfer TGAU ac ar gyfer rhywedd a hawl i brydau ysgol am ddim ar lefel UG a Safon Uwch.

## Amcan Strategol 2: Ymgysylltu â'r system gymwysterau a'i llywio

'Rydyn ni'n cyfathrebu, yn ymgysylltu, yn ymgynghori ac yn cynnal ymchwil gyda grwpiau amrywiol, gan elwa ar amrywiaeth eang o safbwyntiau'

### Sut byddwn ni'n cyflawni'r amcan

- Byddwn ni'n meithrin ystyriaeth o faterion cydraddoldeb i gynllunio a dylunio ein rhaglenni ymchwil;
- Bydd gennym ni'r mecanweithiau priodol i ymgysylltu â grwpiau penodol lle bo angen at ddibenion ymchwil, ymgysylltu, ymgynghori a chyfathrebu perthnasol arall;
- Byddwn ni'n defnyddio ein seilwaith data sy'n datblygu i fonitro data cymwysterau yng Nghymru - er enghraifft, sut mae faint sy'n astudio cymwysterau yn newid dros amser ar gyfer gwahanol grwpiau o fyfyrwyr. Byddwn ni'n ystyried sut y gallai cyrff dyfarnu roi tystiolaeth i ni bod eu hasesiadau cymwysterau yn deg ac yn ddiudedd;
- Byddwn ni'n gwreiddio ein prosesau adolygu moesegol newydd ar gyfer ymchwil, sy'n cynnwys ystyried cydraddoldeb wrth ddylunio a rheoli prosiectau ymchwil;
- Byddwn ni'n cwblhau prosiect ymchwil i ystyried sut y gall ymgysylltu â dysgwyr lywio ein gwaith orau a chynnwys dimensiwn cydraddoldeb yn y gwaith hwn;
- Byddwn yn adolygu ein defnydd o arolygon ar-lein i weld a fyddai modd gwella eu hygyrchedd;
- Byddwn ni'n adolygu sut rydyn ni'n casglu caniatâd gwybodus i gymryd rhan mewn ymchwil, gan ganolbwyntio ar alluogi cyfranogiad. Yn benodol, byddwn ni'n canolbwyntio ar sut rydyn ni'n casglu caniatâd gwybodus gan bobl ifanc a dysgwyr ag anableddau;
- Byddwn ni'n adolygu ein canllawiau ymgynghori sefydliadol er mwyn sicrhau eu bod yn tynnu sylw at gydraddoldeb ac yn arbennig bod anghenion pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig yn cael eu hystyried wrth ddylunio ymgynghoriad;
- Byddwn yn chwilio'n barhaus am ffyrdd newydd o ymgysylltu a chyfathrebu â grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig drwy ystod o sianeli;
- Rydym yn gwirio synnwyr ein cyfathrebiadau er mwyn sicrhau eu bod yn hawdd eu deall ar gyfer pob cynulleidfa darged;
- Byddwn ni'n sicrhau ystod lawn o amrywiaeth gweladwy ar draws ein cynnwys hyrwyddo;

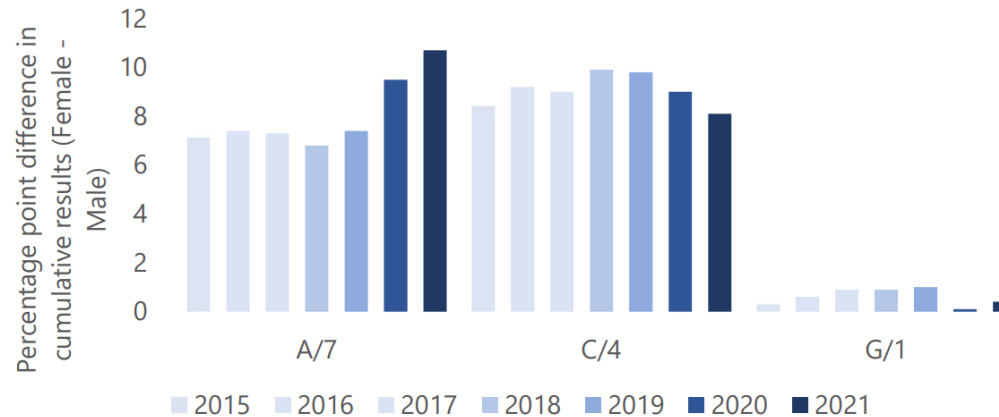
### Adolygiad o'n gwaith eleni

- Fe wnaeth canslo arholiadau yn 2021 barhau i ailffocysu gwaith ein tîm ymchwil ac ystadegau.



- Er mwyn cefnogi dadansoddiad o effaith cydraddoldeb o ran graddio yn 2021, fe wnaethon ni arwain gwaith i sicrhau data ychwanegol gan Lywodraeth Cymru yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig dysgwyr sy'n cael eu cofrestru ar gyfer gymwysterau.
- Fe wnaeth y data hwn alluogi [dadansoddiad pellach o gydraddoldeb canlyniadau ar ddiwrnod y canlyniadau](#) ac yna cyhoeddi [ystadegau swyddogol arbrofol](#) wedi hynny.
- Dangosodd ystadegau diwrnod y canlyniadau fod newidiadau mewn bylchau yn wahanol yn dibynnu ar ble roeddech chi'n edrych ar y raddfa raddau. Yn aml, roedd bylchau wedi ehangu ar ben uchaf y raddfa raddau o'i gymharu â'r blynyddoedd arferol ond wedi culhau yng nghanol y raddfa raddau. Mae'r enghraifft isod ar gyfer y bylchau cyrhaeddiad yn ôl rhywedd mewn TGAU ar drothwyon graddau A, C a G.

**Figure 5.1.1 GCSE, difference (female – male) in outcomes in Wales <sup>(1)(2)</sup>**



Source: JCQ

- (1) Due to different awarding arrangements and no standardised national exams, 2020 and 2021 are not directly comparable either with each other, or years in which exams or other standardised national assessments took place.
- (2) All learners, all awarding organisation, summer only

- Roedd y modelu ystadegol yn ein hystadegau swyddogol yn dadansoddi canlyniadau cymwysterau yn erbyn deilliannau asesu athrawon ym Mlwyddyn 9 dros nifer o flynyddoedd, i ddadansoddi sut roedd symud i raddau wedi'u pennu gan ganolfannau yn 2021 wedi effeithio ar y berthynas ystadegol hon. Roedd y dadansoddi'n dangos, ar gyfer TGAU, bod y bwlch cyrhaeddiad rhwng y rhywiau ar sail model yn 2021 yn gulach nag mewn blynyddoedd blaenorol o'i gymharu â deilliannau asesu athrawon ym Mlwyddyn

9, hynny yw, mae'n agosach at y bwlch cyrhaeddiad sy'n cael ei awgrymu gan ganlyniadau Blwyddyn 9 na'r hyn sydd fel arfer yn cael ei weld mewn blynyddoedd pan fydd arholiadau'n cael eu cynnal. Roedd y bylchau cyrhaeddiad AAA ac ethnigrwydd yn sefydlog, ac roedd y bwlch cyrhaeddiad prydau ysgol am ddim yn ehangach yn 2021 nag mewn blynyddoedd blaenorol.

- Rydyn ni'n bwriadu gweithio gyda Llywodraeth Cymru i sicrhau mynediad i'r data sydd ei angen ar gyfer y math hwn o ddadansoddiad effaith ar ddarnau data a gawn ar gyfer gwaith dadansoddi busnes-yn-ôl-yr-arfer, gan gynnwys ar gyfer asesiadau effaith.
- Gan ddysgu o drefniadau dyfarnu 2020, sefydlon ni sianeli i gael llais cryfach i ddysgwyr er mwyn i ni allu deall eu hanghenion yn well. Fe wnaethon ni sefydlu ein Grŵp Cynghori i Ddysgwyr a chafodd ein cyfarfod cyntaf ei chynnal gyda 18 o bobl ifanc rhwng 14 a 18 oed ar 20 Ebrill 2021. Mae'r aelodau yn grŵp ysbrydoledig o bobl ifanc sydd ag ystod amrywiol ac eang o brofiadau a nodweddion. Mae'r Grŵp Cynghori i Ddysgwyr, cyn belled ag y bo'n ymarferol mewn grŵp bach, yn cynrychioli'r ddemograffeg genedlaethol ledled Cymru. Ers hynny mae'r grŵp wedi cyfarfod naw gwaith ac ymunodd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg ag un o'n cyfarfodydd yn gynharach eleni i gael adborth ar ei flaenoriaethau addysgiadol. Rydyn ni hefyd wedi sefydlu grŵp dysgwyr Cymwysterau Galwedigaethol/Seiliedig ar Waith i glywed gan grŵp gwahanol o ddysgwyr ar waith adolygu a diwygio cymwysterau sy'n gysylltiedig â hyfforddiant ac addysg alwedigaethol ôl-16. Wrth i aelodau fynd ymlaen i Addysg Uwch a chyflogaeth rydyn ni'n recriwtio rhagor o aelodau i ymuno â'r ddau grŵp dysgwyr o fis Medi 2022.
- Fe wnaethon ni lansio ein holiadur adborth "Dweud eich dweud" ar gyfer dysgwyr er mwyn casglu barn ar drefniadau haf 2021. Mae'r grŵp hwn yn rhoi llwyfan i Cymwysterau Cymru gymryd rhan uniongyrchol mewn sgwrs â dysgwyr a chael deialog ddwyffordd ar gymwysterau a'r system gymwysterau. Byddwn ni'n defnyddio'r mecanwaith arolygu hwn i gasglu adborth ar drefniadau arholiadau/asesu 2022 rhwng mis Mai a mis Awst 2022. Fe fuon ni'n cydweithio'n agos â'r Comisiynydd Plant, yn gwirio synnwyr ein methodoleg a chwblhau gwaith ymgysylltu helaeth â dysgwyr gyda chanolfannau, addysg heblaw yn yr ysgol ac unedau cyfeirio disgyblion o bob rhan o Gymru ar y cwricwlwm a'r trefniadau asesu.
- Pan fyddwn ni'n nodi bylchau yn ein cyrhaeddiad o ran rhanddeiliaid sydd â nodweddion gwarchoddedig a/neu gynulleidfaoedd sy'n fwy anodd eu cynnwys drwy'r sianeli arferol, rydyn ni'n ymgysylltu â sefydliadau sy'n gwneud hyn yn dda ac yn gweithio gyda nhw ar weithgarwch ymgysylltu penodol sy'n gysylltiedig â diwygio cymwysterau a gwybodaeth am arholiadau ac asesiadau, e.e. Youth Cymru, Plant yng Nghymru, rhwydweithiau Llywodraeth Cymru, Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig (EYST), Anabledd Cymru, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Diverse Cymru, Comisiynydd Plant, Parentkind a Chymdeithas Cyfarwyddwyr Addysg Cymru.
- Fel rhan o'n hymgyngoriad Cymwys ar gyfer y dyfodol am yr ystod o gymwysterau TGAU wedi'u creu ar gyfer Cymru yn y dyfodol, fe wnaethon ni ddatblygu fersiwn oedd yn addas i bobl ifanc er mwyn ei gwneud hi'n haws i gynulleidfaoedd ehangach ymateb. Cafodd y ddogfen hon ei defnyddio gan dros gant o ddysgwyr.

- Fe wnaethon ni gomisiynu cyflenwr allanol i gynnal grwpiau ffocws ledled Cymru gyda dysgwyr yn defnyddio meddalwedd rhyngweithiol i wella cyrhaeddiad yr ymgynghoriad. Fe wnaethom ni hefyd sicrhau bod fersiynau PDF yr oedd modd eu golygu o'r ymgynghoriad ar gael i ymatebwyr nad oedden nhw'n gallu cael mynediad i fersiwn ar-lein y ddogfen oherwydd anabledau corfforol penodol.
- Rydyn ni wedi noddi gwobrau Ysbrydoli 2022 y Sefydliad Dysgu a Gwaith i gydnabod cyflawniadau oedolion sy'n dysgu ledled Cymru, gan ddarparu cyfleoedd pellach i ddysgwyr sydd wedi wynebu heriau i gyflawni eu cymwysterau a'u nodau yn ddiweddarach mewn bywyd.
- Fe wnaethon ni weithio gydag ystod eang o randdeiliaid i sicrhau bod ein gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu wedi'u cynllunio er mwyn cyrraedd cymaint o gynulleidfaedd â phosibl, gan baratoi adnoddau dysgwyr a chyfathrebiadau dysgwyr ynghyd â dogfennau hawdd i'w darllen.
- Fe wnaethon ni danysgrifio i swyddogaeth cyfieithu ar y pryd Zoom a oedd yn ein galluogi i gynnal gweminarau yn newis iaith rhanddeiliaid.
- Yn ystod y flwyddyn, fe wnaethon ni gyhoeddi datganiad hygyrchedd yn cadarnhau pa mor hygyrch yw ein gwefan, yn unol â rheoliadau'r sector cyhoeddus a gafodd eu cyhoeddi yn 2019. Rydyn ni wedi adolygu hygyrchedd ein dogfennau gwe a byddwn yn parhau i wneud gwelliannau yn ystod y flwyddyn nesaf a byddwn yn cydymffurfio'n llawn pan fyddwn yn lansio'n gwefan newydd yn hydref 2022.

### ***Cymwys ar gyfer y Dyfodol – Ymgysylltu ar ddiwygiadau i gymwysterau ar gyfer pobl ifanc rhwng 14 ac 16 oed***

Fel rhan o'n gwaith diwygio cymwysterau, rydyn ni wedi bod wrthi'n ymgysylltu ag ystod eang o randdeiliaid, gyda'r nod o nodi beth sy'n gwneud cynnig cymhwyster cydlynol a chynhwysol i bobl ifanc 14-16 oed yng Nghymru, heblaw TGAU. Mae hyn yn cael ei gyfeirio ato fel y Cynnig Ehangach. Fe wnaethon ni gynnal cyfweiliadau lled-strwythuredig, grwpiau ffocws i ddysgwyr, ac arolygon. Mae enghreifftiau o rai o'r rhanddeiliaid yn cynnwys: ysgolion (prif ffrwd, arbennig, ffydd, cyfrwng Cymraeg ac ati); colegau; Unedau Cyfeirio Disgyblion; cyflogwyr; prifysgolion; elusennau; cyrff sector; cyrff dyfarnu; awdurdodau addysg lleol; y rhai sy'n darparu darpariaeth lle mae dysgwyr yn cael eu haddysgu heblaw yn yr ysgol. Fe fuon ni'n cynnal grwpiau ffocws gyda dysgwyr, ac fe wnaethon ni gomisiynu Youth Cymru i fynd ati i ymgysylltu'n â dysgwyr sy'n anoddach i'w cyrraedd. Roedd hynny'n golygu gweithio gydag athrawon/tiwtoriaid cyswllt ymlaen llaw, gan ystyried anghenion cyfathrebu a dysgu'r garfan yn y dull o gyflwyno. Rydyn ni bellach yn datblygu cynigion i sicrhau cynnig cymhwyster cydlynol a chynhwysol.

Yn dilyn ein hymgyngoriad ar gynigion ar gyfer ystod cymwysterau TGAU y dyfodol i gefnogi'r cwricwlwm newydd, fe wnaethon ni gynnal gwaith ychwanegol i ddeall ymhellach y pryderon a gafodd eu codi gan ymatebwyr mewn perthynas â rhai o'n cynigion. Er enghraifft, goblygiadau cyfuno iaith a llenyddiaeth ar gyfer Cymraeg a Saesneg a'r effaith bosibl y gallai'r penderfyniad hwn ei gael ar gynwysoldeb a hygyrchedd. Ar ôl ystyried adborth yr holl ymatebwyr ar gyfer pob pwnc, fe gyhoeddwn ni ein hadroddiad penderfyniadau ym mis Hydref 2021 a oedd yn cynnwys asesiad cynhwysfawr o'r effaith. Fe wnaethon ni amlinellu ein dull o asesu effeithiau posibl ein cynigion a sut y gallen nhw gael eu lliniaru. Fe wnaethon ni hefyd gynhyrchu fersiwn o'n hadroddiad penderfyniadau oedd yn addas i bobl ifanc.

Fe wnaethon ni hefyd gynnal gwaith ychwanegol gydag amrywiaeth o randdeiliaid i ailedrych ar y cynigion cyn penderfynu ar ystod y cymwysterau Cymraeg i ddysgwyr rhwng 14 ac 16 oed. Cafodd adroddiad penderfyniadau ar wahân ei lunio, ynghyd ag asesiad effaith, ym mis Mawrth 2022.

Ein nod yw cefnogi'r cwricwlwm newydd drwy gynnig ystod gynhwysol o gymwysterau TGAU ar gyfer disgyblion 14-16 oed yng Nghymru, gan gynnwys TGAU newydd mewn BSL.

### Amcan Strategol 3: Amrywiaeth y Gweithlu a'r Bwrdd

'Mae ein gweithlu a'n Bwrdd yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth yng Nghymru yr ydym ni'n rheoleiddio ar eu cyfer ac yn gweithio yn eu plith'

#### Sut byddwn ni'n cyflawni'r amcan

- Byddwn ni'n casglu ac yn monitro data ar geisiadau, penodiadau a dyrchafiadau;
- Byddwn ni'n monitro newid yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac yn parhau i fireinio ein proses recriwtio er mwyn annog mwy o amrywiaeth o geisiadau;
- Byddwn ni'n gweithio gyda chyrrff sy'n cynrychioli'r rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig i ystyried ein hysbysebion swyddi a'n harferion recriwtio, yn nodi unrhyw rwystrau a allai fodoli ac yn gweithredu ar y rhain gyda'r nod o gynyddu amrywiaeth ceisiadau;
- Byddwn ni'n gweithio gyda'r un cyrrff i ystyried ein hamgylchedd a'n polisiau i sicrhau, pan gaiff penodiadau eu gwneud eu bod yn gynaliadwy, bod disgwyliadau'n cael eu bodloni a bod staff yn cael eu cadw;
- Byddwn ni'n cynnal hyfforddiant recriwtio a fydd yn sicrhau bod gweithwyr sy'n gyfrifol am recriwtio yn deall deddfwriaeth cydraddoldeb a'u cyfrifoldeb dros sicrhau bod ein recriwtio yn deg ac yn agored;
- Byddwn ni'n llofnodi Ymrwymiad Gweithio Blaengar y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i gefnogi menywod beichiog a rhieni newydd ac i nodi'r camau priodol ar gyfer ein sefydliad;
- Byddwn ni'n cynnal cynllun lleoliad gwaith blynyddol, gan weithio gyda naill ai Remploy (i gynorthwyo pobl ag anableddau a allai fod yn cael anawsterau cael gwaith) neu gydag ysgolion uwchradd lleol (gyda'r bwriad o gynorthwyo pobl ifanc nad ydyn nhw'n mynd ymlaen i astudio ymhellach ond a allai fod yn cael anawsterau cael gwaith);
- Byddwn ni'n gweithio gyda'r Uned Penodiadau Cyhoeddus i hyrwyddo ein cyfleodd a'n swyddi gwag ar gyfer aelodau'r Bwrdd yn eang ac mewn modd cadarnhaol er mwyn cynyddu amrywiaeth ein Bwrdd;
- Byddwn ni'n cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ar gyfer polisiau unigol a grwpiau bolisiau adnoddau dynol;
- Byddwn ni'n gweithio i ennill statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabled.

#### Adolygiad o'n gwaith

- Rydyn ni'n parhau i gasglu a monitro data ar geisiadau, penodiadau a dyrchafiadau. Rydyn ni'n ymgysylltu â grwpiau sy'n gallu cynnig cipolwg ar ein proses ymgeisio/sut mae ein sefydliad yn cael ei gyflwyno gyda'r bwriad o annog ystod fwy amrywiol o geisiadau. Rydyn ni hefyd yn chwarae rhan weithredol mewn rhwydweithiau, er enghraifft is-grŵp AD Cyrrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, sy'n trafod materion cydraddoldeb, fel y gallwn ni ddysgu gan sefydliadau eraill ac adolygu'n dull gweithredu.

- Rydyn ni'n monitro newid yn ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau ac yn parhau i fireinio ein proses recriwtio er mwyn annog mwy o amrywiaeth o geisiadau.
- Fe wnaeth saith aelod newydd ymgymryd â'u swyddi ar Fwrdd Cymwysterau Cymru yn ystod 2021-22. Cafodd yr aelodau hyn eu penodi yn dilyn ymarfer recriwtio helaeth lle gwnaethon ni ymgysylltu â heliwr pennau i helpu cynyddu'r amrywiaeth o geisiadau i Lywodraeth Cymru. Er eu bod yn dal yn niferoedd bach, roedd y ceisiadau'n cynnwys nifer mwy gan unigolion ag anabledd datganedig neu o gefndir lleiafrifol ethnig.
- Rydyn ni'n cydnabod nad yw amrywiaeth ein Bwrdd yn adlewyrchu demograffeg poblogaeth Cymru yn llawn. I'r perwyl hwn, ym mis Ionawr 22, fe wnaethon ni ddechrau cymryd rhan yn y prosiect 'Llwybr i'r Bwrdd' (sy'n cael ei redeg gan grŵp o Ymddiriedolaethau Tai) i ddatblygu ymgeiswyr mwy medrus o gefndir lleiafrifoedd ethnig i fod yn aelodau Bwrdd.
- Mae ein polisiau AD yn destun asesiad effaith cydraddoldeb ac rydyn ni wedi cymhwyso ein hathroniaeth o fod yn canolbwyntio ar bobl ac yn ystyriol o deuluoedd wrth ddatblygu a gweithredu polisi.
- Fe wnaethon ni ennill statws cyflogwr Hyderus o ran Anabledd a Llofnodi'r Ymrwymiad Gweithio Blaengar yn 2020.
- Eleni doedden ni ddim yn gallu cynnal cynllun lleoliad gwaith gan nad oedden ni'n gweithredu'n llawn o'r swyddfa a doedden ni ddim yn teimlo y gallen ni gynnig y gefnogaeth oedd ei hangen heb weithio ochr yn ochr â'r unigolyn i'w helpu i ymgysylltu'n llwyddiannus â'r gwaith. Fodd bynnag, rydyn ni'n edrych ymlaen at ddechrau hyn eto unwaith y bydd gweithio hybrid yn rhedeg yn effeithiol



## Amcan Strategol 4: Diwylliant Cynhwysol

'Byddwn ni'n parhau i adeiladu diwylliant lle mae pobl yn teimlo bod y sefydliad yn gweld eu gwerth fel unigolion, yn gwerthfawrogi eu gwahaniaethau ac yn gwneud defnydd da o'r ystod o brofiadau a mewnwelediadau sydd ar gael'

### Sut byddwn ni'n cyflawni'r amcan

- Byddwn ni'n trefnu hyfforddiant a chyflwyniadau rheolaidd gan grwpiau allanol er mwyn herio ein ffordd o feddwl a'n dull gweithredu'n barhaus;
- Byddwn ni'n gofyn am farn grwpiau allanol ar amgylchedd ein swyddfa a'n polisiâu er mwyn sicrhau bod rhwystrau anfwriadol yn cael eu hosgoi;
- Byddwn ni'n darparu hyfforddiant cydraddoldeb i'r holl staff ac aelodau'r Bwrdd bob tair blynedd;
- Byddwn ni'n annog staff â hyfedredd yn y Gymraeg a'r rhai sy'n dysgu i deimlo'n gyfforddus yn siarad Cymraeg â'i gilydd yn y gweithle;
- Byddwn ni'n datblygu ac yn gweithredu ein hymddygiad staff cadarnhaol dymunol i gefnogi ein gwerthoedd sefydliadol;
- Byddwn ni'n cyflawni gwobr Efydd y Safon Iechyd Corfforaethol ac yn monitro'r cynllun gweithredu sydd wedi'i gytuno yn barhaus<sup>4</sup>.

### Adolygiad o'n gwaith

- Cafodd safon Aur cyflogwr Chwarae Teg ei dyfarnu i ni yn ystod haf 2021, yn dilyn arolwg o weithwyr yng ngwanwyn 2021. Mae'r wobwr yn meincnodi sefydliadau yn erbyn eraill ac yn dangos bod amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gwreiddio yn niwylliant y sefydliad.
- Rydyn ni wedi parhau i weithio gyda Chwarae Teg ac wedi cyflwyno sesiynau hyfforddi ac adborth. Rydyn ni hefyd wedi gweithio gyda Stonewall i ddarparu hyfforddiant ar 'Greu Newid Ymarferol yn y Gweithle'.

<sup>4</sup> Wedi'i gyflawni yn ystod 2019

- Rydyn ni'n parhau i hyrwyddo defnyddio'r Gymraeg ac yn annog dysgwyr i ymwneud â siaradwyr Cymraeg i helpu i fagu eu hyder ac i feithrin eu sgiliau. Gall gweithwyr gael gafael ar amrywiaeth o hyfforddiant ar-lein i ddatblygu eu gallu yn y Gymraeg ac mae diddordeb gan weithwyr i ymrwymo i'r hyfforddiant trochi wythnos o hyd fel rhan o gynllun 'Cymraeg Gwaith'.
- Yn ystod y deuddeg mis diwethaf rydyn ni hefyd wedi caffael a darparu system AD newydd sy'n cynnig hunanwasanaeth dwyieithog i weithwyr, gan wella ymhellach sut mae gweithwyr yn gallu rheoli eu gwyliau a'u gwybodaeth bersonol eu hunain yn eu dewis iaith, Cymraeg neu Saesneg.
- Rydyn ni wedi parhau i hyrwyddo ein gwerthoedd a'n hymddygiadau sy'n rhan annatod o'n perfformiad a'n prosesau datblygu. Bydd gweithwyr newydd yn cael eu croesawu i'r sefydliad gyda phecynnau sy'n ymgorffori ein gwerthoedd a'n hymddygiad, a'r nod yw gwneud iddyn nhw deimlo'n rhan o'r sefydliad p'un a ydyn nhw wedi ymuno o bell neu wedi gweithio yn y swyddfa ar eu diwrnod cyntaf.
- Fe wnaethon ni ail-agor ein swyddfa ym mis Gorffennaf 2021 er mwyn darparu mynediad i weithwyr am ddeuddydd yr wythnos ar sail archeb. Rydyn ni wedi gweithio gyda'n hundeb llafur cydnabyddedig a gweithwyr i sicrhau bod safbwyntiau gweithwyr yn cael eu hystyried, mewn perthynas â phrotocolau Covid a'r ffyrdd o weithio yn y dyfodol. Rydyn ni wedi dechrau prosiect i ailgynllunio ein gofod swyddfa i ddiwallu anghenion y dyfodol ac rydyn ni wedi comisiynu adolygiad hygyrchedd annibynnol o'r cynllun arfaethedig.
- Yn 2022-2023 byddwn ni'n ymgysylltu â darparwr annibynnol i adolygu ein dull gweithredu o ran cynhwysiant, a byddwn ni'n defnyddio eu canfyddiadau i lunio hyfforddiant wedi'i dargedu ar gyfer ein gweithwyr ac aelodau o'r bwrdd.

### **Arolwg Pobl 2021**

Fe wnaethon ni gynnal ein Harolwg Pobl blynyddol yn 2021 gyda'r canlyniadau canlynol a oedd yn ymwneud â Chynhwysiant a Thriniaeth Deg:

- Dwi'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith - 91% yn gadarnhaol
- Dwi'n cael fy nhrin â pharch gan y bobl rydw i'n gweithio gyda nhw - 93% yn gadarnhaol
- Dwi'n credu bod Cymwysterau Cymru yn parchu gwahaniaethau unigol (er enghraifft, diwylliannau, arddulliau gwaith, cefndiroedd, syniadau ac ati) – 83% yn gadarnhaol



Mae'r canlyniadau hyn wedi bod yn gymharol gyson dros y tri arolwg diwethaf, ac yn ystod y pandemig. Mae 'Dwi'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith' wedi cynyddu ychydig ers 2018, gan dyfu o 84% o ymatebion cadarnhaol i 91% yn yr arolwg diweddaraf hwn. Tyfodd 'Dwi'n cael fy nhrin â pharch' +4 yn 2018 ac mae wedi gweld newidiadau bach o +1% yn gadarnhaol ers hynny. Yn yr un modd, mae'r ffigwr terfynol sydd wedi'i adrodd uchod wedi aros yn sefydlog gydag 84% yn gadarnhaol yn 2020 ac 86% yn 2019, o'i gymharu ag 83% yn gadarnhaol yn 2021.

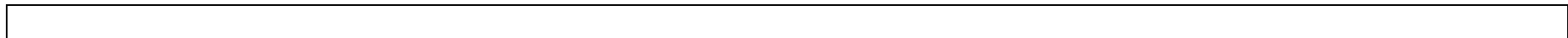
### **Gweithio gyda Hyrwyddwyr Cydraddoldebau**

Dros y cyfnod adrodd rydyn ni wedi gweithio gyda Chwarae Teg a Stonewall. Mae Stonewall wedi ein helpu i ddarparu hyfforddiant, 'Creu Newid Ymarferol yn y Gweithle' ac rydyn ni wedi cynnwys logo Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall ar ein tudalennau recriwtio. Dydyn ni ddim yn cymryd rhan yn eu Cynllun Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle. Buon ni hefyd yn gweithio gyda Chwarae Teg, sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb rhywedd, ond hefyd yr agenda cynhwysiant ehangach. Fe wnaethon ni gynnal arolwg o'n gweithwyr ym mis Mawrth 2021 fel rhan o'u menter Cyflogwr Chwarae Teg ac yn yr haf dyfarnwyd y safon Aur i ni, yr ail sefydliad i gyflawni hyn bryd hynny, a'r cyntaf i dderbyn aur ar eu hasesiad cyntaf. Rydyn ni wedi gweithio gyda Chwarae Teg i gyflawni'r camau a gafodd eu hargymell o ganlyniad i'r arolwg.

### **Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol**

Roedd pob gweithiwr yn gweithio o bell rhwng mis Mawrth 2020 a mis Gorffennaf 2021, felly roedd yn anodd i ni gynnal ein harfer arferol o gydweithwyr yn cymryd rhan mewn gweithgareddau codi arian. Serch hynny, fe wnaethon ni lwyddo i sefydlu rhaglen o gefnogaeth i Sight Cymru, lle bu gweithwyr yn gwirfoddoli i roi recordiadau ohonyn nhw eu hunain yn darllen erthyglau papurau newydd i'w dosbarthu i bobl sydd wedi colli eu golwg. Fe wnaethon ni ddarparu gwerth deuddeg wythnos o recordiadau. Fe wnaethon ni hefyd sefydlu cysylltiadau gyda chynllun 'Chatty Café', lle bydd modd i staff wirfoddoli i gynnal galwadau ffôn gyda phobl sydd yn unig neu ynysig. Nod y cynllun hwn yw lleihau unigrwydd ac ynysrwydd cymdeithasol drwy annog a chreu cyfleoedd i bobl ryngweithio drwy sgwrsio, rhywbeth sydd wedi dod yn fwyfwy pwysig ers y cyfnod clo.

Ddechrau 2022, roedden ni'n gallu ailddechrau rhai teithiau casglu sbwriel lleol o amgylch ardal ein swyddfeydd i'r rhai oedd eisiau cymryd rhan. Wrth symud ymlaen, rydyn ni'n gobeithio ailsefydlu cysylltiadau gyda sefydliadau lleol i gefnogi gweithgareddau yn ein cymuned leol nawr bod cyfyngiadau Covid wedi llacio a bod y risg i staff yn isel.



## Amcan Strategol 5: Gwella sut rydyn ni'n gweithredu fel sefydliad cynhwysol yn barhaus

'Rydyn ni'n cynnal y cynnydd rydyn ni wedi'i wneud o ran ymgorffori cydraddoldeb yn y ffordd rydyn ni'n gweithredu, ac rydyn ni'n cymryd cyfleoedd i barhau i wella'

<b>Sut byddwn ni'n cyflawni'r amcan</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Byddwn ni'n adolygu anghenion hyfforddiant ac yn darparu hyfforddiant gloywi i staff pan fydd yn briodol;</li><li>• Byddwn ni'n parhau i ddarparu mynediad i staff i Raglen Cymorth i Weithwyr;</li><li>• Byddwn ni'n parhau i ddarparu TG hyblyg a threfniadau gweithio;</li><li>• Byddwn ni'n cynnal swyddfa sy'n gwbl hygyrch i staff ac ymwelwyr;</li><li>• Byddwn ni'n parhau i ystyried materion cydraddoldeb yn ein gweithgareddau caffael a'n cynlluniau grantiau;</li><li>• Byddwn ni'n parhau i ddarparu asesiadau DSE staff ac yn ystyried ceisiadau am offer neu drefniadau gwaith ychwanegol;</li><li>• Byddwn ni'n cynnal gwefan hygyrch AA;</li><li>• Byddwn ni'n datblygu ac yn gweithredu Cynllun Iaith Gymraeg gwirfoddol<sup>5</sup>;</li><li>• Byddwn ni'n cynnal ac yn datblygu perthnasoedd gyda phartneriaid allanol a all ein cefnogi a'n cynghori mewn perthynas â'r cynllun hwn.</li></ul>
<b>Adolygiad o'n gwaith</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rydyn ni'n parhau i ddarparu mynediad am ddim i'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr lle gall staff gael cyngor cyfrinachol ar amrywiaeth o faterion ar-lein neu dros y ffôn. Daeth hyn i fwy o amlygrwydd yn ystod y pandemig gan fod y darparwr wedi cynnal gweminarau dyddiol ar amrywiaeth o faterion, yn gysylltiedig â Covid, sydd wedi'u hyrwyddo'n rheolaidd.</li><li>• Mae gennym ni Fforwm Partneriaeth gyda'n Hundeb Llafur sy'n cyfarfod bob chwarter. Rydyn ni'n trafod beth sy'n effeithio ar ein pobl a'n gweithle, a sut gallwn ni wella'n barhaus. Rydyn ni'n ymgysylltu â'n Hundeb ar bob polisi pobl. Mae'r fforwm hwn wedi</li></ul>

<sup>5</sup> Wedi'i gyhoeddi yn 2019

parhau i gyfarfod yn rhithwir, ac mae Cadeirydd ein Hundeb Llafur yn aelod o weithgor a gafodd ei sefydlu i ystyried sut a phryd y byddwn ni'n dychwelyd i'n gweithle yn ddiogel.

- Rydyn ni wedi parhau i weithio'n hyblyg ac ar y cyfan mae gweithwyr wedi parhau i weithio gartref, er ein bod ni wedi agor ein swyddfa ar sail llai o gapasiti ac yn wirfoddol i'r rhai oedd eisiau gweithio o'r lleoliad hwnnw. Mae ein polisïau AD yn hyrwyddo gweithio hyblyg fel mater o drefn. Yn ystod y pandemig fe wnaethon ni lacio rheolau yn ymwneud ag oriau gwaith mewn ymateb i adborth gan ein gweithwyr i'w galluogi i weithio y tu allan i'n diwrnod gwaith safonol (7am-7pm). Roedd hyn ochr yn ochr â negeseuon a oedd yn hyrwyddo cydbwysio gwaith a bywyd teuluol. Mae hyn wedi parhau ac yn gweithio'n dda.
- Rydyn ni'n monitro ein ffyrdd digidol o weithio'n barhaus, gan sicrhau'r cydbwysedd priodol â diogelwch a llywodraethu.
- Mae ein Grŵp Lles a Chydraddoldeb yn ganolog i'n hymrwymiad i fod yn sefydliad cynhwysol lle mae cydraddoldeb, iechyd a lles ar flaen y gad ym mhopeth a wnawn. Mae'r grŵp hwn wedi gweithio ochr yn ochr ag AD i hyrwyddo negeseuon perthnasol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gan ymgysylltu â gweithwyr a rhedeg mentrau Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol llwyddiannus.
- Mae gennym ni Strategaeth Gaffael sy'n nodi ein hymrwymiad i ystyried cydraddoldeb yn ein gweithgarwch caffael ac i adolygu ein systemau a'n prosesau yn hyn o beth.
- Rydyn ni'n cofnodi gwybodaeth am ein cyflenwyr i nodi a ydyn nhw'n fusnes cyflogaeth sy'n cael cymorth / gweithdai cyflogaeth warchodol / neu a ydyn nhw'n sefydliad Du, Asiaidd neu Leiafrif Ethnig (bod y busnes yn eiddo mwyafrifol (51%) ac yn cael ei reoli gan berson neu bobl o leiafrif ethnig). Rydyn ni hefyd yn gofyn a ydyn nhw'n sefydliad 'trydydd sector' sy'n cynnwys elusennau, mentrau cymdeithasol a grwpiau cymunedol a allai fod yn gynrychioliadol o un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig.
- Eleni, rydyn ni wedi parhau i ddyfarnu ein portffolio grantiau yn unol â'n polisi cydraddoldeb ac yn sicrhau bod yr holl staff sy'n rhan o'r broses grantiau yn ymwybodol o'r gofynion. Mae cymorth ac arweiniad yn cael ei ddarparu i'r staff os oes angen.
- Mae ein gwefan yn gwbl ddwyieithog ac yn bodloni safon dosbarthiad hygyrchedd AA. Rydyn ni'n monitro ac yn gwella safonau hygyrchedd ar y wefan bresennol yn barhaus, yn unol â'r rheoliadau a ddaeth i rym ym mis Medi 2020, i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn briodol ar gyfer amrywiaeth o ddefnyddwyr. Eleni, byddwn ni'n lansio gwefan newydd sy'n ceisio cyflawni safonau hygyrchedd AAA i wella hygyrchedd a rhwyddineb defnydd ymhellach i'n holl ddefnyddwyr. Fe gasglon ni adborth rhanddeiliaid ar ddefnyddioldeb y gwefan ym mis Hydref 2020 sydd wedi helpu i lywio ein datblygiadau.
- Rydym yn parhau i sicrhau bod ein cynulleidfaoedd a'n rhanddeiliaid yn cael y wybodaeth ddiweddaraf gyda gwybodaeth amserol, hygyrch, a phenodol ar ddatblygiadau Cymwysterau Cymru. Rydyn ni'n casglu adborth rhanddeiliaid drwy ein grwpiau rhanddeiliaid sefydledig a/neu drwy holiaduron ac arolygon ar-lein, gan weithio'n agos gyda phartneriaid i wella a chael gwell cynrychiolaeth yn ein grwpiau a'n gweithgarwch ymgysylltu. Byddwn ni'n cyhoeddi strategaeth ymgysylltu â dysgwyr yn 2022 a fydd yn dangos tystiolaeth o'n hymrwymiad ac yn amlinellu ein cynlluniau ar gyfer gweithgarwch cyfranogiad cynhwysol ledled Cymru.

- Rydyn ni'n cynnal perthnasoedd gwaith da gyda phartneriaid allanol sy'n gallu cefnogi a chynghori ar well cynwysoldeb a chyfranogiad – gyda'n gwaith diwygio cymwysterau a'n gwaith Cymwys ar gyfer y dyfodol. Bydd rhagor o waith gyda grwpiau sy'n cynrychioli'r rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig yn parhau. Mae nifer o'r sefydliadau hyn yn cael eu cynrychioli ar ein grŵp cyfeirio rhanddeiliaid Cymwys ar gyfer y dyfodol neu maen nhw'n mynychu cyfarfodydd/gweminarau eraill ac yn derbyn diweddariadau ysgrifenedig ar weithgarwch adolygu a diwygio cymwysterau. Er enghraifft, Dinasyddion Cymru, Cyngor Mwslimiaid Cymru, Cyngor Hil Cymru, Cytûn (Eglwysi Ynghyd yng Nghymru), Cyngor Ffoaduriaid Cymru, Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, Travelling Ahead, Diverse Cymru, a Samariaid Cymru.

## 6. Edrych i'r Dyfodol

Bydd ein hadroddiad cydraddoldeb nesaf yn adrodd ar ein gwaith ar gyfer y cyfnod rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023. Bydd hyn yn cwmpasu blwyddyn gyntaf ein Hamcanion Cydraddoldeb diwygiedig sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2024.

### Cysylltu â ni

Os oes gennych chi unrhyw ymholiadau neu os hoffech chi drafod yr adroddiad hwn neu unrhyw agwedd ar ein gwaith cydraddoldeb, mae croeso i chi gysylltu â'r tîm Llywodraethu Corfforaethol drwy e-bostio [llywodraethucorfforaethol@cymwysteraucymru.org](mailto:llywodraethucorfforaethol@cymwysteraucymru.org) neu ffonio 01633 373 222.

## Atodiad 1 – Data Cydraddoldeb Gweithwyr - ar 31 Mawrth 2022

### Rhywedd

	<b>31 Rhag 2018</b>		<b>31 Maw 2020</b>		<b>31 Maw 2021</b>		<b>31 Maw 2022</b>	
Benyw	46	58%	55	63%	64	67%	65	67%
Gwryw	33	42%	32	37%	31	33%	32	33%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

### Oedran

	<b>31 Rhag 2018</b>		<b>31 Maw 2020</b>		<b>31 Maw 2021</b>		<b>31 Maw 2022</b>	
O dan 25 oed	5	6%	2	2%	2	2%	2	2%
25-29	4	5%	7	8%	12	13%	15	15%
30-34	14	18%	12	14%	12	13%	9	9%
35-39	12	15%	18	21%	16	17%	16	17%
40-44	20	25%	16	18%	19	20%	19	20%
45-49	10	13%	14	16%	14	15%	12	12%
50-54	8	10%	12	14%	13	14%	17	18%
55-59	5	6%	5	6%	5	5%	6	6%
60 oed ac yn hŷn	1	1%	1	1%	2	2%	1	1%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

## Tarddiad Ethnig

	31 Rhag 2018		31 Maw 2020		31 Maw 2021		31 Maw 2022	
Lleiafrif Ethnig	0	0%	*	1%	*	1%	*	4%
Gwyn Ewropeaidd	51	65%	56	64%	60	63%	72	74%
Gwyn Arall	*	5%	*	1%	*	3%	*	2%
Gwell ganddyn nhw beidio â dweud / Heb ei nodi	24	30%	29	33%	31	33%	19	20%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

## Cenedligrwydd

	31 Rhag 2018		31 Maw 2020		31 Maw 2021		31 Maw 2022	
Prydeinig	35	44%	36	41%	38	40%	48	50%
Arall	*	1%	*	2%	*	3%	*	2%
Cymreig	22	28%	23	26%	28	29%	31	32%
Heb ei nodi (wedi ei adael yn wag)	21	27%	26	30%	26	27%	16	16%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

## Crefydd/Cred

	31 Rhag 2018		31 Maw 2020		31 Maw 2021		31 Maw 2022	



Crefydd/Cred	22	28%	22	25%	26	27%	38	39%
Dim Crefydd/Cred	0	0%	0	0%	0	0%	13	13%
Gwell ganddyn nhw beidio â dweud / Heb ei nodi (wedi'i ddewis)	57	72%	65	75%	69	73%	46	47%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

### Statws Priodasol

	<b>31 Rhag 2018</b>		<b>31 Maw 2020</b>		<b>31 Maw 2021</b>		<b>31 Maw 2022</b>	
Priod neu mewn partneriaeth sifil	45	57%	49	56%	47	49%	52	54%
Statws Arall	30	38%	34	39%	44	46%	43	44%
Heb ei nodi (wedi ei adael yn wag)	*	5%	*	5%	*	4%	*	2%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

### Cyfeiriadedd Rhywiol

	<b>31 Rhag 2018</b>		<b>31 Maw 2020</b>		<b>31 Maw 2021</b>		<b>31 Maw 2022</b>	
Lesbiaidd, hoyw, deurywiol, arall	6	8%	*	5%	*	4%	*	5%
Heterorywiol / syth	48	61%	54	62%	61	64%	69	71%

Gwell ganddyn nhw beidio â dweud / Heb ei nodi (wedi'i adael yn wag)	25	32%	29	33%	30	32%	23	24%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

### Anabledd

	<b>31 Rhag 2018</b>		<b>31 Maw 2020</b>		<b>31 Maw 2021</b>		<b>31 Maw 2022</b>	
Na	53	67%	57	66%	65	68%	75	77%
Oes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Heb ei nodi (wedi ei adael yn wag)	26	33%	30	34%	30	32%	22	23%
<b>Cyfanswm</b>	79		87		95		97	

\* Yn nodi lle mae nifer y staff yn 5 neu lai oni bai nad oes ymateb neu nad yw'n adnabod staff. Nid yw hyn wedi cael ei gymhwyso i dablau data sy'n ymwneud â gweithio rhan amser, oedran, band cyflog neu rywedd.

## Atodiad 2 – Data Cydraddoldeb y Bwrdd - ar 1 Ebrill 2022

### Rhywedd

Benyw	*
Gwryw	7
Dim ymateb	0
Cyfanswm	12

### Oedran

16-24	0
25-29	0
30-34	*
35-39	0
40-44	0
45-49	*
50-54	0
55-59	*
60-64	6
65+	*
Dim ymateb	0
Cyfanswm	12

### Tarddiad Ethnig

Lleiafrif Ethnig	0
Gwyn	12
Dim ymateb	0
Cyfanswm	12

### Anabledd

Na	9
Oes	*
Dim ymateb	0
Cyfanswm	12

### Statws Priodasol

Priod/Partneriaeth Sifil	10
Statws arall	*
Mae'n well gen i beidio â dweud	0

### Crefydd/Cred

Crefydd	7
Dim crefydd	*
Mae'n well gen i beidio â dweud	0

### Cyfeiriadedd rhywiol

Lesbiaidd, hoyw, deurywiol, arall	*
Heterorywiol / Syth	10
Mae'n well gen i beidio â dweud	*

\* Yn nodi lle mae nifer yr aelodau yn 5 neu lai (oni bai nad oes ymateb neu nad oes modd adnabod aelodau). Nid ydym yn adrodd lle mae pump neu lai o ymatebion er mwyn sicrhau ein bod yn gwarchod cyfrinachedd ac anhysbysrwydd.