Medr

Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil
Commission for Tertiary Education and Research

# Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

## 2024-25

Dyddiad cyhoeddi: Mawrth 2026

This document is also available in English | Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg

**www.medr.cymru**

Noddir gan Lywodraeth Cymru
Sponsored by Welsh Government

## Rhagair

Mae'n bleser gen i gyflwyno'r adroddiad hwn ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol Medr - ein hadroddiad cyntaf ers i'r Cynllun ddod yn weithredol ym mis Awst 2024. Mae'r adroddiad yn nodi'r camau a gymerwyd gennym yn ystod ein wyth mis cyntaf o weithredu, a'r cyfnod allweddol o weithredu o dan ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol i sefydlu cydraddoldeb fel blaenoriaeth cyn lansio Medr. Mae hon yn garreg filltir bwysig i ni fel sefydliad, gydag uchelgais clir: cefnogi dysgwyr ar draws y sector ôl-16 yng Nghymru i lwyddo, a gwneud hynny mewn modd sy'n rhoi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth graidd popeth a wnawn.

Yn ystod y cyfnod hwn, buom yn ymgysylltu'n eang â dysgwyr, darparwyr, partneriaid a'n gweithlu i ddatblygu ein Cynllun Strategol 2025-2030. Ar draws pob sgwrs, daeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'r amlwg fel thema gyson. Atgyfnerthodd hyn ein cred y dylai hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ac amgylcheddau cynhwysol fod yn flaenoriaeth drawsbynciol i Medr - yn hanfodol er mwyn cyflawni ein cenhadaeth ar gyfer addysg drydyddol yng Nghymru.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn Medr hefyd yn hanfodol i ddod y math o sefydliad yr ydym am fod. Un o brif nodau ein Cynllun Strategol yw sefydlu Medr fel sefydliad hynod effeithiol. Mae ein staff wedi bod yn allweddol er mwyn siapio'r uchelgais hwn. Mae cydweithwyr a drosglwyddodd o Lywodraeth Cymru ac o CCAUC, ochr yn ochr â'r rhai a ymunodd â ni drwy recriwtio'n allanol, wedi helpu i adeiladu sylfeini sefydliad newydd a chanddo werthoedd a phwrpas cyffredin.

Wrth ddatblygu ein gwerthoedd sefydliadol, buom yn gweithio'n agos gyda staff o CCAUC a chydweithwyr yn Llywodraeth Cymru a oedd o fewn y cwmpas i drosglwyddo i Medr. Mae un o'n gwerthoedd craidd - cynnwys pawb - yn adlewyrchu ein cred mai sefydliad effeithiol yw un lle mae pob aelod o staff yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu cefnogi a'u bod yn gallu cyfrannu'n llawn. Mae hefyd yn arwydd o'n hymrwymiad ehangach i ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein diwylliant, ein hymddygiadau a'n penderfyniadau.

Rydym wedi seilio datblygiad ein nodau llesiant ar yr egwyddor datblygu cynaliadwy, gan ymgorffori'r ffyrdd o weithio a nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ar draws ein gwerthoedd, ein gwaith cynllunio a'n datblygiad sefydliadol. Mae hyn yn cynnwys meddwl yn y tymor hir, cynnwys ein staff, cydweithio, a deall sut mae ein penderfyniadau'n effeithio ar lesiant nawr ac yn y dyfodol.

Un o werthoedd craidd eraill Medr yw 'Dysgu'. Yn ystod ein hwyth mis cyntaf o weithredu, rydym wedi bod yn meithrin ein gallu i gasglu, dadansoddi a defnyddio data i ddeall effaith ein polisïau a'n harferion. Rydym yn dysgu o hyd, ac mae mwy i'w wneud bob amser, ac mae ein polisïau a'n harferion yn cael eu hadolygu'n gyson i sicrhau bod ein hymrwymiadau'n troi'n gynnydd ystyrlon a mesuradwy.

Mae ein cyfrifoldebau'n ymestyn y tu hwnt i'n sefydliad ein hunain. Fel corff cyllido a rheoleiddio addysg ac ymchwil ôl-16 yng Nghymru, rydym yn chwarae rhan ganolog wrth gefnogi darparwyr i greu amgylcheddau cynhwysol a phrofiadau teg i ddysgwyr a staff.

Rydym yn credu yng ngrym trawsnewidiol addysg drydyddol ac ymchwil. Dyna pam mai nod strategol cyntaf ein Cynllun Strategol yw creu sector addysg drydyddol sy'n

canolbwyntio ar anghenion y dysgwr, sy'n cynnwys sefydlu ymrwymiadau i hyrwyddo cyfle cyfartal, hyrwyddo dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn wrth gefnogi dysgwyr ag Anghenion Dysgu Ychwanegol, sefydlu cod ymgysylltu â dysgwyr i sicrhau dulliau cyson o gynnwys dysgwyr ar draws y sector.

Yn ddiweddar, rydym wedi dechrau gweithio ar fframwaith rheoleiddio newydd a fydd yn dod i rym o fis Ebrill 2026. Bydd y fframwaith yn cynnwys amod Cyfle Cyfartal newydd, a fydd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr ddangos sut maen nhw'n nodi ac yn mynd i'r afael â rhwystrau i gyfranogiad a llwyddiant. Bydd hwn yn gam arwyddocaol i sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb wedi'u hymgorffori yn ein disgwyliadau craidd gan y sector

Drwy ein cyllid ar gyfer y sector, rydym wedi cefnogi nifer o raglenni a mentrau sy'n ehangu mynediad grwpiau tangynrychioledig i addysg drydyddol, sy'n rhoi cymorth cyflogadwyedd wedi'i dargedu ac yn galluogi cynnydd tuag at Agenda Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, gan hyrwyddo cydweithio ar draws y sector.

Rydym hefyd yn parhau i weithio'n agos gyda'n partneriaid a'r sector i sicrhau ein bod yn sicr o'r camau y mae darparwyr yn eu cymryd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Drwy'r ymgysylltiad hwn, rydym yn cefnogi datblygiad amgylcheddau dysgu cynhwysol ac yn annog dulliau cyson o wella ansawdd sy'n rhoi'r prif sylw i'r dysgwr. Rydym hefyd yn cyhoeddi canllawiau ac yn cefnogi rhannu arfer da wrth hyrwyddo amgylcheddau diogel a chynhwysol sy'n hanfodol er mwyn i ddysgwyr a staff gael ffynnu.

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu camau cynnar ein taith fel sefydliad newydd. Mae'n dangos sut mae ein huchelgais ar gyfer dysgwyr a staff ar draws y sector yn cyd-fynd â'n hymrwymiad tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a sut mae ein gwerthoedd a'n harferion sefydliadol yn cefnogi ein nod o ddod yn sefydliad cynhwysol a hynod effeithiol.

Er mwyn cyflawni newid ystyrlon, mae angen ymdrechu, cydweithio a bod yn barod i ddysgu'n barhaus. Rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i weithio gyda darparwyr, partneriaid a'n staff ein hunain i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u hymgorffori ym mhopeth a wnawn, fel cyflogwr ac fel corff cenedlaethol sy'n siapio dyfodol addysg drydyddol yng Nghymru.

**James Owen**
Prif Weithredwr

## Rhagair

1. Dyma'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb cyntaf y mae Medr wedi'i gyhoeddi ers ei sefydlu ar 1 Awst 2024. Mae'r adroddiad yn cwmpasu'r flwyddyn ariannol Ebrill 2024 i Fawrth 2025 (2024-2025) ac yn rhoi trosolwg o gynnydd Medr tuag at gyflawni'r amcanion a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a'n cyfrifoldebau statudol mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol yng Nghymru sy'n dod o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

2. Mae Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol (CCSau) yn cwmpasu cyfnod o bedair blynedd. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol, yr ydym yn adrodd yn ei erbyn, yn cwmpasu'r cyfnod o fis Ebrill 2024 i fis Mawrth 2028.

3. Nod yr adroddiad hwn yw rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'n rhanddeiliaid a'n staff am ein gwaith i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth a chyflawni ein cyfrifoldebau statudol, yn gysylltiedig â'r sector addysg drydyddol yng Nghymru, a Medr fel cyflogwr.

4. Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth am Medr fel sefydliad, gan gynnwys ein rôl a'n cyfrifoldebau mewn perthynas â sicrhau cyfle cyfartal, ac mae'n amlinellu'r fframwaith deddfwriaethol ar gyfer cydraddoldeb yr ydym yn gweithredu oddi mewn iddo. Mae'r adroddiad yn nodi'r camau gweithredu rydym wedi'u cymryd a'r cynnydd rydym wedi'i wneud yn 2024-25 mewn perthynas â'n dyletswyddau cydraddoldeb fel cyflogwr, ac o ran cefnogi'r sector trydyddol i wneud cynnydd tuag at hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth i staff a dysgwyr.

### Medr – Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil

5. Mae Medr (*y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil*) yn gorff hyd braich o Lywodraeth Cymru, a sefydlwyd drwy Ddeddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru) 2022 i gyllido a rheoleiddio'r sector addysg drydyddol yng Nghymru. Mae hyn yn cynnwys:
   i. addysg bellach;
   ii. addysg uwch, gan gynnwys ymchwil ac arloesi;
   iii. dysgu oedolion yn y gymuned ac addysg seiliedig ar waith;
   iv. prentisiaethau; a'r
   v. chweched dosbarth mewn ysgolion a gynhelir gan yr awdurdod lleol.

6. Mae gan Medr ddyletswydd strategol i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn addysg drydyddol, a bydd yn cyflwyno amod rheoleiddiol sy'n ymwneud â Chyfle Cyfartal. Yn ôl Bil Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru): Memorandwm Esboniadol:
   *'Bydd yr amodau cyfle cyfartal yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr cofrestredig gyflawni canlyniadau sy'n hyrwyddo'r nodau canlynol:*
   *i) cynyddu cyfranogiad mewn addysg drydyddol gan bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol;*
   *ii) cadw dysgwyr sy'n aelodau o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol mewn addysg drydyddol;*
   *iii) lleihau bylchau cyrhaeddiad mewn addysg drydyddol rhwng grwpiau lle bo'r gwahaniaethau rhwng y grwpiau yn deillio o anghydraddoldebau*

*cymdeithasol, diwylliannol ac economaidd ac o anghydraddoldebau strwythurol eraill. a*

iv) *rhoi cefnogaeth i ddysgwyr addysg drydyddol o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n gorffen eu cyrsiau, i barhau mewn addysg, i gael hyd i waith neu i ddechrau busnes.'*

## Cefndir a chyd-destun ein gwaith adrodd

7. Fel awdurdod rhestredig o dan Atodlen 19 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gan Medr gyfrifoldebau statudol o dan y ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau sy'n benodol i Gymru.

8. Yn ôl y dyletswyddau penodol i Gymru mae'n ofynnol inni gyhoeddi adroddiad cydraddoldeb erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Rhaid i'r adroddiad gynnwys gwybodaeth am y camau rydym wedi'u cymryd yn flynyddol i fodloni Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddusac am ein cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) 2024-2028, fel y'i cyhoeddwyd ar ein gwefan.

## Gwybodaeth berthnasol

9. Dylid darllen yr adroddiad blynyddol hwn ochr yn ochr â Chynllun Cydraddoldeb Strategol ac Adroddiad a Chyfrifon Blynyddol 2024-25 Medr.

## Monitro cydraddoldeb i lywio Medr yn ei rôl fel cyflogwr

10. Cyflogwr bach yw Medr a chanddo oddeutu 105[1] o aelodau staff (yn y flwyddyn ariannol hyd at fis Mawrth 2025), er bod y sefydliad yn tyfu'n gyflym ers iddo gael ei sefydlu ar 1 Awst 2024. Fel cyflogwr rydym yn casglu a dadansoddi gwybodaeth berthnasol fel mater o drefn i lywio ein dealltwriaeth o faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb cyffredinol y Sector Cyhoeddus a'r dyletswyddau penodol i Gymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

11. Mae data cyflogaeth ac ymgeiswyr Medr sy'n cwmpasu'r cyfnod adrodd (1 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025) yn dechrau o 1 Awst 2024, pan ddaeth Medr yn weithredol. Ni chyflogwyd unrhyw staff yn uniongyrchol gan Medr rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Gorffennaf 2024; roedd unrhyw staff a oedd yn gwneud gwaith i Medr yn ystod y cyfnod hwn ar secondiad naill ai o Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), neu Lywodraeth Cymru.

12. Mae'r wybodaeth am staff sy'n ymwneud â chydraddoldeb a gasglwyd ym mlwyddyn ariannol 2024-25 yn rhoi ystyriaeth i'r canlynol:
    - oed;
    - anabledd;
    - rhywedd;
    - priodas a phartneriaeth sifil;
    - hil;

[1] Cymhwyswyd gweithdrefn rheoli datgelu data safonol Medr. Mae hyn yn golygu bod yr holl rifau wedi'u talgrynnu i fyny neu i lawr i'r lluosrif 5 agosaf. Bod unrhyw rif sy'n is na 2.5 wedi'i dalgrynnu i 0. Bod haneri wedi'u talgrynnu i fyny (ee, Talgrynnu 2.5 i 5). Swm talgrynedig data heb eu talgrynnu yw'r cyfansymiau, felly gallent ymddangos ychydig yn wahanol i swm y data talgrynedig.

- crefydd neu gred; ac
- chyfeiriadedd rhywiol.

13. Drwy Swyddi'r Gwasanaeth Sifil, rydym yn monitro data cydraddoldeb ymgeiswyr am Swyddi Gwag Medr ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig canlynol:
    - oed;
    - anabledd;
    - rhywedd;
    - hil;
    - crefydd neu gred; a
    - chyfeiriadedd rhywiol.

14. Rydym hefyd yn derbyn proffil economaidd-gymdeithasol ein hymgeiswyr gan Swyddi'r Gwasanaeth Sifil, sy'n amlinellu lefel cyflogaeth a statws cyflogaeth y prif enillydd cyflog, a gwybodaeth am ysgolion uwchradd.

15. Cesglir data ar gwynion a materion disgyblu gan ein Tîm Pobl a Diwylliant, ond ni chyhoeddir y data hynny am y rhesymau a esbonnir isod.

16. Mae maint y sefydliad yn effeithio ar ein defnydd o ddata ar staff ac ymgeiswyr. Mae'r rhan fwyaf o'r data a gesglir gennym yn berthnasol i ofynion y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR) a'r Ddeddf Diogelu Data (2018). Ni allwn felly gyhoeddi peth o'r data oherwydd gallai hynny olygu bod modd adnabod ymgeiswyr ac/neu aelodau o staff unigol. Pan fydd y data o faint digon mawr byddwn yn eu cyhoeddi. Os na ellir cyhoeddi data, rydym yn eu dadansoddi'n fewnol, gan gynnwys monitro tueddiadau dros amser. Mae maint y sefydliad hefyd yn golygu bod newidiadau bach mewn data yn cael effaith fawr ar y canrannau a adroddir.

## Ein camau gweithredu ar gyfer 2024-25 sy'n cyfrannu at gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb fel cyflogwr

### Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn Medr

17. Mae bwlch cyflog Medr rhwng y rhywiau yn 2024-25 yn dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion a menywod. Mynegir hyn ar ffurf canran o enillion dynion – bydd bwlch cyflog positif yn dangos bod cyflog cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion yn fwy na chyflog cyfartalog menywod, tra bydd bwlch cyflog negyddol yn dangos bod cyflog cyfartalog menywod yn fwy na chyflog cyfartalog dynion.

18. Mae cyfartaledd 'cymedrig' yn golygu adio'r holl werthoedd cyflog a rhannu'r canlyniad â nifer y staff ar y rhestr. Mae cyfartaledd 'canolrifol' yn golygu gosod yr holl werthoedd cyflog mewn trefn rifiadol a chymryd y rhif canol, yn seiliedig ar nifer y staff a gyflogir.

19. Nid oes unrhyw ganllawiau na gwybodaeth glir ar gael inni ynghylch arfer gorau o ran cynnwys gweithwyr anneuaidd neu drawsryweddol wrth gyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i adolygu hyn drwy gydol 2025-26 er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i adrodd yn unol â'r trefniadau sy'n cynrychioli arfer gorau. Ar hyn o bryd, rydym wedi penderfynu eithrio unrhyw weithwyr nad ydynt yn

uniaethu fel dyn na menyw, nes y darperir canllawiau clir, neu nes i'r adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau roi ystyriaeth i ryweddau gwahanol.

20. Nid oes unrhyw ystadegau'n gysylltiedig a bonysau, gan nad yw Medr yn gwneud unrhyw daliadau bonws.

**Bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol Medr rhwng y rhywiau ym mis Mawrth 2025**

| | 31 Mawrth 2024: Llywodraeth Cymru[2] | 31 Mawrth 2024: CCAUC[3] | 31 Mawrth 2025: Medr |
|---|---|---|---|
| Bwlch canolrifol rhwng cyflogau'r rhywiau | +0.0% | -2.34% | +8.73% |
| Bwlch cymedrig rhwng cyflogau'r rhywiau | 6.1% | -2.81% | +12.44% |

**Cyfran y dynion a'r menywod ym mand cyflog pob chwartel**

| Chwartel | | | 31 Mawrth 2025 |
|---|---|---|---|
| Is | (G) | 8 | 30.77% |
| | (B) | 18 | 69.23% |
| Canol isaf | (G) | 8 | 30.77% |
| | (B) | 18 | 69.23% |
| Canol uchaf | (G) | 11 | 42.31% |
| | (B) | 15 | 57.69% |
| Uchaf | (G) | 15 | 57.69% |
| | (B) | 11 | 42.31% |

**Data’r Swyddfa Ystadegau Gwladol: Meincnod sector cyhoeddus y DU ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau [4]**

| | |
|---|---|
| Bwlch canolrifol rhwng cyflogau'r rhywiau | +13.5% |
| Bwlch cymedrig rhwng cyflogau'r rhywiau | +12.9% |

21. Ym mis Mawrth 2025, bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn Medr yw +12.44%. Mae hyn yn dangos, ar gyfartaledd, fod menywod yn parhau i ennill llai na dynion yn Medr. Mae canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sef +8.73%, yn dangos bod dynion yn ennill mwy yn y pwynt canol.

22. Fel sefydliad bach o ran nifer y staff, mae amrywiadau bach wrth recriwtio staff yn cael dylanwad mawr ar fylchau cyflog, a gall mân newidiadau o ran cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd, a staff amser llawn a rhan-amser, greu newid sylweddol ar draws bylchau cyflog. Wrth i'r recriwtio’n mynd rhagddo’n gyflym er mwyn inni gynyddu capasiti, rydym yn rhagweld y bydd y ffigurau’n amrywio o flwyddyn i flwyddyn.

[2] Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Blynyddol 2023-2024
[3] Adroddiad a chyfrifon blynyddol CCAUC 2023-24
[4] Bwlch cyflog rhwng y rhywiau - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol - bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob swydd gyflogedig yn sector cyhoeddus y DU

23. Nifer y staff ar gyfer yr adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym mis Mawrth 2025 yw 105[5] o weithwyr; ar y raddfa hon, bydd data a ddadansoddir i chwarteli yn agored i gael eu llurgunio oherwydd effaith cyflogau unigol. Mae hyn i raddau helaeth yn esbonio'r gwahaniaeth rhwng y gwerthoedd cymedrig a chanolrifol.

24. Mae'r holl staff o dan lefel y Cyfarwyddwr Gweithredol ar raddfeydd cyflog safonedig, a chanddynt bwyntiau cynyddrannol cyfyngedig, ac nid oes yr un aelod o staff yn derbyn taliadau bonws. Mae'r ffigurau yn y tri chwartel cyntaf yn parhau i ddangos y nifer uwch o fenywod sy'n cael eu cyflogi. Mae swyddi gwag a gludir yn y chwartel uchaf yn parhau i effeithio'n sylweddol ar y data a adroddir yn sgil y nifer isel o weithwyr.

25. Mae ein Pwyllgor Diwylliant a'n Bwrdd yn ystyried gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae hyn yn galluogi craffu, herio a chefnogaeth briodol ac effeithiol i sicrhau bod Medr yn parhau i ddatblygu fel gweithle amrywiol a chynhwysol.

## Cynllun Gweithredu'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

26. Ers dod yn weithredol ar 1 Awst 2024, mae Medr wedi gweithredu ystod o bolisïau ac arferion sy'n cefnogi lleihau bylchau cyflog ac yn cyfrannu at ein gwerth o ‘Gynnwys Pawb'.

### Arferion Recriwtio

27. Mae Medr wedi'i derbyn yr achrediad Hyderus o ran Anabledd. Rhoddir cyhoeddusrwydd am hyn mewn deunyddiau recriwtio. Yn 2025, adroddodd Mind Cymru fod cyfraddau cyflyrau iechyd meddwl cyffredin yn uwch ymhlith menywod (24.2%) na dynion (15.4%) yn Lloegr, sy'n duedd a adlewyrchir ymhellach drwy *The Employment of Disabled People 2025*, a gyhoeddwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ym mis Tachwedd 2025. O ganlyniad i hynny, rhagwelir y bydd rhoi mwy o gyhoeddusrwydd i'r ymrwymiad hwn yn cael effaith gadarnhaol ar ymgeiswyr benywaidd.

28. Mae Medr yn cynnal arferion recriwtio dall drwy gydol y prosesau ymgeisio. Drwy Swyddi'r Gwasanaeth Sifil, caiff enw'r ymgeisydd a gwybodaeth bersonol arall, fel cenedligrwydd a  sefydliadau addysg ei dileu, er mwyn ffurfio barn am yr ymgeisydd ar sail teilyngdod a heb ragfarn ddiarwybod yn ystod prosesau sifftio a dethol.

29. Mae canllawiau ac arferion recriwtio Medr yn nodi bod angen cydbwysedd o ran rhywedd ar bob panel recriwtio, er mwyn lleihau rhagfarn ddiarwybod ac adlewyrchu amrywiaeth y sefydliad.

30. Bydd Medr yn parhau i weithio'n agos gyda sefydliadau fel Diverse Cymru, i hysbysebu swyddi gwag i gronfa eang o ymgeiswyr, gan gyrraedd y rhai na fyddent fel arall yn gwneud cais drwy Swyddi’r Gwasanaeth Sifil.

[5] Cymhwyswyd gweithdrefn rheoli datgelu data safonol Medr. Mae hyn yn golygu bod yr holl rifau wedi'u talgrynnu i fyny neu i lawr i'r lluosrif 5 agosaf. Bod unrhyw rif sy'n is na 2.5 wedi'i dalgrynnu i 0. Bod haneri wedi'u talgrynnu i fyny (ee, Talgrynnu 2.5 i 5). Swm talgrynedig data heb eu talgrynnu yw'r cyfansymiau, felly gallent ymddangos ychydig yn wahanol i swm y data talgrynedig.

31. Wrth benodi i swyddi gwag uwch drwy gydol 2025-26, mae Medr yn bwriadu defnyddio cwmni allanol i gynnal ymarferion recriwtio. Bydd Medr yn sicrhau bod y cwmni hwn yn cael proffil amrywiaeth gweithwyr Medr, a disgwyliadau asesiad effaith, fel bod swyddi gwag yn cael eu hysbysebu a'u recriwtio yn y ffordd orau er mwyn denu cronfa amrywiol o bobl i ymgeisio amdanynt a'u hennill.

**Buddion**

32. Bydd Medr yn parhau i gynnig amrywiaeth o fuddion sy'n cefnogi trefniadau gweithio hyblyg a chydbwysedd cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith. Ymhlith agweddau eraill, mae'r pecyn hwn yn cynnwys trefniadau gweithio hyblyg, oriau llesiant dynodedig, polisi absenoldeb arbennig hael, cronni gwyliau, trefniadau tâl salwch hael o'r diwrnod cyflogi cyntaf, a mynediad at Raglen Cymorth i Gyflogeion a Gwasanaethau Iechyd Galwedigaethol. Yn y flwyddyn nesaf, byddwn yn gweithio i hyrwyddo'r polisïau a'r gwasanaethau hyn, ymhlith gweithwyr presennol a darpar ymgeiswyr, i sicrhau bod ein pobl yn hyderus yn eu gallu i wneud defnydd effeithiol ohonynt.

**Cyflog a Pholisi Cyflog**

33. Bydd Medr yn cynnal ei drefniadau presennol ar gyfer y raddfa gyflog, sef cynnig pedwar cynyddiad, neu 'bwyntiau colofn gyflog', fesul band cyflog, er mwyn lleihau gwahaniaethau o ran cyflog ar draws y sefydliad. Yn y flwyddyn nesaf, byddwn yn gweithio i sicrhau bod y dull o gymhwyso ein graddfeydd cyflog yn glir a thryloyw ar draws pob graddfa.

34. Darperir graddfeydd cyflog Medr ar gyfer 2024-25 yn **Atodiad A**.

## Cynnydd Medr wrth gyflawni amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS)

35. Mae'r adran ganlynol yn adrodd ar y cynnydd a wnaed yn erbyn amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol Medr, o ran ein gweithredoedd fel sefydliad, ac wrth inni gefnogi'r sector addysg drydyddol.

**Amcan 1: Rydym yn gweithredu fel sefydliad hynod effeithiol gan ddarparu sefydlogrwydd ac arweinyddiaeth yn ystod y cyfnod pontio hwn i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i bopeth a wnawn fel sefydliad.**

**Is-amcan 1: Datblygu systemau a dulliau i fodloni ein gofynion rheoleiddiol yn gysylltiedig â chydraddoldeb gan ystyried dyletswyddau Medr, gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) (2011), Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a gweithio yn ysbryd y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol (Cymru) (2021).**

**Ein Trefniadau Llywodraethu**

36. Cyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 Medr ym mis Ebrill 2024. Mae'r Cynllun yn tanategu'r gwaith y mae Medr wedi'i wneud ac y bydd yn ei wneud i'w sefydlu ei hun fel corff cyllido a rheoleiddio hynod effeithiol ar gyfer addysg drydyddol yng Nghymru. Drwy gydol yr wyth mis cyntaf ers i Medr ddechrau gweithredu, ac yn y cyfnod a arweiniodd at hynny, rydym wedi adolygu ein cynnydd yn rheolaidd yn erbyn ein hamcanion, yn enwedig wrth ddatblygu ein Cynllun Strategol 2025-2030 a'n polisïau mewnol.

37. Mae Medr wedi datblygu templed asesu effaith integredig, drwy broses gydweithredol â chydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad, er mwyn sicrhau bod polisïau newydd yn cael eu hystyried o amrywiaeth eang o safbwyntiau. Mae'r templed hwn yn cael ei dreialu gan dimau ar hyn o bryd, ac mae staff wedi cael cefnogaeth i gwblhau asesiadau effaith hyd yma. Bydd gwaith yn y dyfodol yn cynnwys datblygu canllawiau i gyd-fynd â'r pro-forma asesu effaith, fel bod aelodau staff yn teimlo'n hyderus i gynnal asesiadau effaith yn annibynnol.

38. Cyhoeddwyd ein Cynllun Strategol cyntaf ym mis Mawrth 2025, a oedd yn ymgorffori ein Datganiad Llesiant. Roedd hynny'n ein galluogi i ffurfio ein hamcanion llesiant o'n nodau strategol. Mae ein Cynllun Strategol yn adlewyrchu amcanion a nodwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gyda'r Nod Sefydlu a Nod Strategol 1 yn canolbwyntio'n bennaf ar gyflawni'r bwriadau a nodir yn ein CCS.

39. Yn ystod archwiliad 2024-25, canfu Archwilio Cymru, wrth ddatblygu ein Cynllun Strategol, fod Medr wedi: "*cofleidio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i helpu i ddatblygu ei amcanion llesiant cyntaf*".

40. Rydym yn disgwyl adolygu ein Cynllun Strategol a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dilyn Etholiad y Senedd ym mis Mai 2026, yn unol â blaenoriaethau strategol Llywodraeth newydd.

**Ein pobl**

41. Mae Medr yn casglu gwybodaeth berthnasol am gyflogaeth gan staff Medr drwy Microsoft Dynamics, ein platfform gweithrediadau canolog. Rydym yn defnyddio data staff i lywio asesiadau effaith polisïau newydd, ac i wneud gwelliannau perthnasol i ddogfennau a etifeddwyd o sefydliad Medr, yn seiliedig ar broffil demograffig presennol ein staff.

42. Mae Medr yn adrodd yn flynyddol ar ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, a dderbyniwyd ac a drafodwyd gan ein Pwyllgor Pobl a Diwylliant ar 18 Gorffennaf 2025. Rydym yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â bylchau cyflog a nodwyd, fel yr amlinellir yn ein Cynllun Gweithredu ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau uchod.

43. Mae Pwyllgor Pobl a Diwylliant Medr wedi dechrau asesu data cydraddoldeb, ac wedi rhoi canllawiau ar anghenion hyfforddi yn y dyfodol ar gyfer ein staff ac aelodau'r Bwrdd. Hyd yma, mae aelodau Bwrdd Medr wedi derbyn hyfforddiant ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

**Ein Polisi**

44. Wrth brynu nwyddau a gwasanaethau, mae Medr yn cydymffurfio â holl ddeddfwriaeth Caffael Cyhoeddus berthnasol y DU. Rydym hefyd wedi ystyried polisïau caffael Llywodraeth Cymru wrth inni ddiffinio ein gofynion a gweithredu Deddf Caffael 2023 y DU a Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023.

45. Mae polisi caffael Medr yn cynnwys ei rwymedigaethau i sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'u hymgorffori mewn gweithgarwch caffael, gan ddefnyddio offer, fel Asesiadau Risg Cynaliadwy a fframweithiau cydweithredol sy'n ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'u gweithrediad a'u darpariaeth.

**Is-amcan 2: Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn goleuo gwaith Medr i ddatblygu ei werthoedd a'i ddiwylliant sefydliadol a'i ffyrdd o weithio.**

46. Cyfarfu Bwrdd Medr ar 19 Mehefin 2024, cyn i Medr fod yn weithredol, a chymeradwyo Gweledigaeth, Gwerthoedd a Siarter Medr, y mae pob un ohonynt yn seiliedig ar gydraddoldeb a chynhwysiant.

47. Datblygwyd ein Gweledigaeth a'n gwerthoedd (Dysgu, Cydweithio, Cynnwys Pawb a Rhagori) gan gynnwys yr holl staff a oedd o fewn y cwmpas i drosglwyddo i Medr o Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) a Llywodraeth Cymru.

48. Yn yr un cyfarfod, ymrwymodd Bwrdd Medr i weithredu yn ysbryd y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol.

**Amcan 2: Rydym yn cyllido, rheoleiddio a chyd-weithio i hybu cyfle cyfartal a lles dysgwyr, myfyrwyr a staff ar draws addysg drydyddol ac ymchwil.**

**Is-amcan 1: Ymgysylltu ag amrywiaeth o randdeiliaid i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hystyried yn llawn wrth ddatblygu Cynllun Corfforaethol Medr**

49. Ar ôl creu Medr ar 1 Awst 2024, cyhoeddwyd fersiwn ddrafft o Gynllun Strategol Medr ar gyfer 2025-2030. Dilynodd hyn gyfnod o ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys dau weithdy wedi'u hwyluso gan Sefydliad Edge yn Llandudno a Chaerdydd ym mis Gorffennaf 2024. Roedd cyfle cyfartal yn elfen allweddol o'r gweithdai hyn.

50. Casglodd Medr safbwyntiau ar ei Gynllun Strategol drafft drwy lansio ymgynghoriad cyhoeddus ar 23 Medi, a barhaodd tan 25 Hydref 2024. Yn ystod y cyfnod hwn, aeth Medr ati i gynnwys cyflogwyr a chynnal sgyrsiau adeiladol â chynrychiolwyr yr undebau llafur o bob rhan o'r sector trydyddol. Gan gydnabod pwysigrwydd llais amrywiol y dysgwr, datblygodd Medr hefyd faes ymgysylltu penodol i wrando ar leisiau myfyrwyr a dysgwyr. At ei gilydd, derbyniodd Medr 101 o ymatebion yn ystod yr ymarfer ymgynghori, gan gynnwys ymateb gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC).

**Is-amcan 2: Ymgynghori ar gofrestr darparwyr addysg drydyddol, gan ystyried rheoliadau perthnasol fel y bônt yn berthnasol i bobl â nodweddion gwarchodedig**

51. Mae amrywiaeth o staff o bob cwr o Medr wedi cymryd rhan yn y gwaith i ddrafftio fframwaith rheoleiddio newydd, a dull tanategol a datganiad ymyrraeth, gyda'r bwriad o gynnal proses ymgynghori dau gam yn ystod blwyddyn ariannol 2025-26. Bydd yr ymgyngoriadau hyn yn cynnwys amod penodol ar Gyfle Cyfartal a byddant hefyd yn cynnwys cwestiynau ymgynghori sy'n rhoi ystyriaeth fwy cyffredinol i ddeddfwriaeth cydraddoldeb.

**Is-amcan 3: Cyllido, adolygu a monitro ystod o flaenoriaethau, rhaglenni a gweithgareddau i fodloni anghenion staff, dysgwyr a myfyrwyr, er mwyn gwella cyfle cyfartal, amrywiaeth a chynhwysiant ymhellach**

52. Mae Medr wedi ymateb i flaenoriaethau Llywodraeth Cymru o ran cyllido, adolygu a monitro rhaglenni sy'n gwella cyfle cyfartal, amrywiaeth a chynhwysiant.

53. Mae Medr wedi gweithio'n agos gyda chydweithwyr yn Llywodraeth Cymru i sicrhau bod yr amcanion a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn cael eu cyflawni'n effeithiol:
    - Drwy’r Gronfa Dysgu Proffesiynol, cyllidodd Medr ddysgu gwrth-hiliol mewn saith coleg addysg bellach
    - Cyllidodd Medr y prosiect cydweithredol Cwricwlwm Gwrth-Hiliol ar draws Addysg Bellach, a oedd yn fodd i weithredu'r Metafyd Gwrth-Hiliol i'r staff a'r dysgwyr yn barhaus.
    - Cyllidodd Medrddatblygiad Cynlluniau Gweithredu Gwrth-Hiliol mewn colegau Addysg Bellach, fu'n gweithio mewn partneriaeth â'r Black Leadership Group i hyrwyddo arferion gwrth-hiliol.

- Ym mis Hydref 2024, darparodd Medr gyllid ac arweiniad i ddarparwyr Addysg Uwch, i'w galluogi i gyflawni Siarter Cydraddoldeb Hiliol AU Ymlaen fel y nodir yn y Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.

54. Mae Medr wedi gweithio ochr yn ochr â Llywodraeth Cymru a darparwyr i ariannu a monitro rhaglenni'n gysylltiedig â gwneud addysg yn hygyrch i ddysgwyr o grwpiau tangynrychioledig, drwy gynlluniau fel Barod ar gyfer Prifysgol, y Gronfa Ariannol Wrth Gefn, Cyllid Adferiad a Chynnydd Dysgwyr ac Ymestyn yn Ehangach:
    - Cymerodd Medr y cyfrifoldeb o ariannu Barod ar gyfer Prifysgol ym mis Awst 2024, gan alluogi cydweithio parhaus â'r sector, datblygu cynnwys dwyieithog ac adnoddau wedi'u targedu ar gyfer dysgwyr a'r rhai sy'n cefnogi dysgwyr i wneud dewisiadau deallus am opsiynau addysg uwch. Yn ystod y cyfnod hwn, comisiynodd Medr hefyd werthusiad o effeithiolrwydd y cynllun, a gynhelir yn 2025-2026.
    - Cymerodd Medr gyfrifoldeb am y Gronfa Ariannol Wrth Gefn ym mis Awst 2024. Mae'r Gronfa yn darparu cyllid i golegau Addysg Bellach ac i'r Brifysgol Agored yng Nghymru. Nod y cyllid hwn yw rhoi cymorth ariannol i ddysgwyr cymwys sy'n wynebu anawsterau ariannol, neu y gallai ystyriaethau ariannol rwystro eu mynediad i addysg bellach. Yn ôl canllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru cyn sefydlu Medr, dylid dyfarnu cyllid ar gyfer benthyciadau a grantiau tymor byr, costau sy'n gysylltiedig â chyrsiau, gofal plant, offer a theithiau, costau perthnasol sy'n gysylltiedig ag anabledd, costau cludiant swmpbrynu, ac, yn achos y Brifysgol Agored yng Nghymru, costau byw brys a dyledion â blaenoriaeth. Bydd Medr yn monitro gwariant drwy'r cynllun hwn ar sail blwyddyn academaidd.
    - Mae Medr wedi cadw'r Cyllid Adferiad a Chynnydd Dysgwyr ar gyfer Addysg Bellach, a ddarperir i gydnabod yr aflonyddwch a brofodd dysgwyr yn sgil pandemig COVID-19. Pwrpas y cyllid yw sicrhau bod dysgwyr yn cael cyfle i adolygu dysg a gollwyd a datblygu gwybodaeth i fodloni gofynion cyrsiau, i elwa ar gefnogaeth fugeiliol benodol i alluogi dysg a chynnydd llwyddiannus, ac i gael mynediad at gefnogaeth ychwanegol ar gyfer sgiliau ymarferol a gweithdy y gallent fod wedi'u colli wrth ddysgu o bell. Bydd Medr yn monitro'r ddarpariaeth barhaus drwy'r cynllun hwn ar sail blwyddyn academaidd.
    - Cyllid parhaus ar gyfer Ymestyn yn Ehangach ar draws y cyfnod adrodd wedi cyfrannu at gefnogi dysgwyr o grwpiau difreintiedig a grwpiau tangynrychioledig, gan dargedu dysgwyr o ddau gwintel isaf MALIC (Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru) yn benodol, yn ogystal â dysgwyr sydd â phrofiad o fod mewn gofal, gofalwyr, dysgwyr anabl, dysgwyr o leiafrifoedd ethnig, a'r rhai sy'n derbyn cymorth cyfrwng Cymraeg. Mae'r rhaglen yn casglu adborth drwy ymweliadau â'r campws, sesiynau gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, ymrwymiadau mentora a gwaith partneriaeth ag ysgolion â blaenoriaeth, sy'n goleuo dealltwriaeth Medr o'r ffactorau strwythurol ac ymddygiadol sy' cyfrannu at fynediad a chyfranogiad anghyfartal.

55. Mae Medr wedi gweithio ochr yn ochr â Llywodraeth Cymru i ariannu ystod o fentrau Llesiant, Iechyd a Iechyd Meddwl ar draws y sector trydyddol, gan gynnwys Prosiectau Cenedlaethol, i gefnogi staff a dysgwyr.
    - Ym mis Tachwedd 2024, cyhoeddodd Medr ei Gyllid Craidd a Chyllid Ychwanegol Llesiant ac Iechyd ar gyfer 2024/25, a ddarparodd gyllid i brifysgolion a cholegau a ariennir yn uniongyrchol i gefnogi mentrau llesiant.

Cefnogwyd y gwaith monitro drwy gyflwyno cynlluniau gweithredu ym mis Ionawr 2025, gydag adroddiad terfynol i gael ei gyflwyno ym mis Medi 2025.

- Parhaodd Medr i ariannu Gwasanaeth Cyswllt Iechyd Meddwl y Brifysgol, i dreialu a rhoi model rhannu data a gwybodaeth ar waith ar draws Addysg Bellach ac Addysg Uwch.
- Cymerodd Medr gyfrifoldeb dros ariannu ystod o brosiectau cenedlaethol a oedd gynt yn cael eu hariannu gan CCAUC ym mis Awst 2024. Mae'r rhain yn cynnwys Myf (adnodd iechyd meddwl a llesiant wedi'i anelu at fyfyrwyr Addysg Uwch sy'n siarad Cymraeg) a Student Space (platfform llesiant i ddysgwyr ledled Cymru a Lloegr, wedi'i ariannu ar y cyd â'r Swyddfa Fyfyrwyr).
- Yn ogystal â hynny, cymerodd Medr drosodd gyllid y Prosiect Cam-drin Ymysg Cymheiriaid ar gyfer Addysg Bellach, dan arweiniad Coleg Caerdydd a'r Fro, a sefydlwyd mewn ymateb i adroddiad Estyn o dan y teitl 'Aflonyddu rhywiol rhwng cyfoedion ymhlith dysgwyr 16-18 oed mewn addysg bellach'.

56. Mae Medr wedi ariannu darparwyr i gefnogi cyflogadwyedd myfyrwyr sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn Addysg Uwch, gan dargedu dysgwyr sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur. Mae cyllid pellach wedi'i ddarparu i Addysg Bellach i sicrhau canlyniadau cadarnhaol i ddysgwyr o ran cyflogaeth a hunangyflogaeth. Mae'r ymyriadau a adroddwyd drwy waith monitro wedi cynnwys mentora 1 wrth 1; gweithdai, gan gynnwys cyfathrebu a datblygu CV; digwyddiadau ymgysylltu â chyflogwyr; grymuso anabledd; darparu cymorth ariannol; a darpariaeth wedi'i thargedu at ddysgwyr â nodweddion gwarchodedig penodol.

57. Mae Medr wedi parhau i ariannu cefnogaeth i ddysgwyr drwy gyllideb Cymorth Dysgu Ychwanegol, gan gynnwys ymgysylltu parhaus â rhwydweithiau Colegau Cymru er mwyn helpu i adeiladu arferion effeithiol. Yn ystod y cyfnod hwn, darparodd Medr gyllid i gydnabod y cynnydd i gostau Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018.

**Is-amcan 4: Hyrwyddo a rhannu arferion effeithiol mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer staff, ymgeiswyr, dysgwyr, myfyrwyr a chyflogwyr ar draws y sectorau trydyddol ac ymchwil**

58. Ym mis Tachwedd 2024, cyhoeddodd Medr ganllawiau, gan gynnwys rhannu arferion diddorol, ar gyfer y sector Addysg Uwch o ran '*Mynd i'r afael â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol*'. Wrth ddarparu canllawiau a gwybodaeth wedi'u diweddaru, roedd y cyhoeddiad hwn hefyd yn ceisio gwybodaeth gan ddarparwyr a fydd yn llywio dull Medr o ymgysylltu â'r sector trydyddol ehangach ar y mater hwn.

59. Mae Medr wedi cymryd rhan weithredol yn rhwydwaith Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) Colegau Cymru i rannu arfer effeithiol, ac i sicrhau bod y canllawiau'n briodol. Rydym hefyd wedi ymgysylltu â Bwrdd Cyflawni Cenedlaethol Ysgrifennydd y Cabinet ar gyfer ADY i sicrhau bod y tirlun trydyddol yn cael ei ystyried o fewn prosesau deddfwriaethol.

60. Mae Medr wedi ymgysylltu â'r rhwydwaith Gwasanaethau Dysgwyr i roi diweddariadau rheolaidd a rhannu arfer gorau yn gysylltiedig â'r Gronfa Ariannol Wrth Gefn mewn Addysg Bellach, ac Urddas Mislif. Mae Medr hefyd wedi cyfarfod yn rheolaidd â Llywodraeth Cymru a chyrff rheoleiddio gwledydd eraill y DU i drafod materion er mwyn ymdrin â thlodi mislif. Ymhellach i hyn, mae Medr wedi sefydlu

gweithgor i ddiweddaru canllawiau arfer da wedi'u datblygu gan ColegauCymru, a threialu dulliau newydd o gael gwared â rhwystrau ariannol i ddysgu.

61. Mae cyllid Medr ar gyfer y cynllun Barod am Brifysgol, o dan arweiniad y Brifysgol Agored yng Nghymru, y hwyluso cydweithredu ar draws Cymru rhwng darparwyr Addysg Uwch, partneriaid AB, y Coleg Cymraeg Cenedlaethol, NUS Cymru, a Gyrfa Cymru. Defnyddiwyd y grŵp hwn i hyrwyddo arferion gorau ar draws y sector ac i annog dulliau cyson, sy'n canolbwyntio ar y dysgwr, o lywio gwelliannau ansawdd mewn deunyddiau canllaw i'r sector.

62. Mae Medr wedi parhau i weithio gyda'r Asiantaeth Sicrhau Ansawdd, corff ansawdd dynodedig Cymru, a chymhwyso Cod Ansawdd y DU. Mae'r Cod yn benodol yn disgwyl i ddarparwyr sicrhau a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a chynaliadwyedd amgylcheddol, ac yn annog darparwyr i '*fyfyrio ar y graddau y mae eu dull o ymdrin ag ansawdd a safonau yn cefnogi creu profiadau cynhwysol a chyfartal, ac amgylcheddol gynaliadwy i fyfyrwyr a staff'.*

63. Mae Medr yn parhau i rannu arfer da drwy ymgysylltu ag Estyn, sy'n canolbwyntio ar Lesiant, gofal, cymorth ac arweiniad fel rhan o'r Fframwaith Arolygu. Mae arolygwyr yn ystyried effeithiolrwydd y cymorth, y cyngor a'r arweiniad i ddysgwyr er mwyn helpu dysgwyr i ddatblygu fel unigolion a goresgyn unrhyw anfantais bosib o'u blaen, a pha mor dda y mae darparwyr am helpu dysgwyr i ddeall materion yn gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac i ddatblygu'r gwerthoedd o fod yn oddefgar a dangos parch.

**Is-amcan 5: Datblygu data i nodi anghydraddoldebau yn y system drydyddol a defnyddio'r data hyn i ddatblygu dealltwriaeth o'r rhesymau wrth wraidd anghydraddoldebau a'r ymyriadau sy'n effeithiol er mwyn mynd i'r afael â nhw.**

64. Mae Medr wedi cynhyrchu amrywiaeth o gyhoeddiadau sy'n nodi anghydraddoldebau yn y system drydyddol, gan gynnwys:
    i. Staff mewn sefydliadau addysg uwch, cyhoeddwyd ar 29 Ionawr 2025;
    ii. Nodweddion cydraddoldeb myfyrwyr a staff mewn darparwyr addysg uwch, cyhoeddwyd ar 30 Ionawr;
    iii. Dilyniant o Flwyddyn 11 i addysg drydyddol, cyhoeddwyd ar 25 Chwefror 2025;
    iv. Mesur Cyfranogiad Cychwynnol Addysg Uwch Cymru: 2016/17 i 2022/23, cyhoeddwyd ar 27 Chwefror 2025;
    v. Addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith a dysgu yn y gymuned - Awst 2023 i Orffennaf 2024, cyhoeddwyd ar 27 Chwefror 2025; a
    vi. Mesurau deilliannau dysgwyr ar gyfer prentisiaethau - Awst 2023 i Orffennaf 2024, cyhoeddwyd ar 12 Mawrth 2025.

65. Defnyddir data a gynhyrchir gan Medr i lywio penderfyniadau polisi ac maent yn elfen allweddol o'r offeryn Asesu Effaith Integredig sy'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd. Defnyddir data hefyd wrth wneud penderfyniadau strategol, gyda Bwrdd a Phwyllgorau Medr yn derbyn data allweddol gan Bwyllgor Gwaith Medr yn rhan o bapurau i'w hystyried.

## Atodiad A: Bandiau Cyflog Medr o 1 Awst 2024 – 31 Mawrth 2025

| Cyfarwyddwr | |
|---|---|
| 1 | £73,979 |
| 2 | £76,712 |
| 3 | £80,069 |
| 4 | £84,882 |

| Pennaeth y Tîm | |
|---|---|
| 1 | £58,918 |
| 2 | £62,237 |
| 3 | £65,577 |
| 4 | £70,450 |

| Uwch Reolwr | |
|---|---|
| 1 | £47,519 |
| 2 | £50,018 |
| 3 | £52,518 |
| 4 | £55,019 |

| Rheolwr | |
|---|---|
| 1 | £38,030 |
| 2 | £40,236 |
| 3 | £42,447 |
| 4 | £44,571 |

| Swyddog | |
|---|---|
| 1 | £29,856 |
| 2 | £31,585 |
| 3 | £33,748 |
| 4 | £35,439 |

| Gwein | |
|---|---|
| 1 | £24,423 |
| 2 | £26,328 |
| 3 | £28,246 |

## Atodiad B: Monitro Cydraddoldeb – Data Cyflogeion

66. Mae Medr yn monitro ac yn nodi mesurau cydraddoldeb o fewn ei weithlu yn rheolaidd. Mae'r data a ddarperir yn yr adroddiad hwn yn rhoi cipolwg, ar 7 Gorffennaf 2025.

### Cyfraddau Dychwelyd Data

| | | |
|---|---|---|
| Oedran | 100% | Data a gesglir yn awtomatig fel rhan o wybodaeth am gyflogaeth |
| Anabledd | 56% | Data a ddarperir yn wirfoddol drwy'r cyfleuster hunanwasanaeth, ond methwyd â chofnodi ar gyfer 20% o'r staff oherwydd problem gyda'r system. |
| Rhywedd | 100% | Data a gesglir yn awtomatig fel rhan o wybodaeth am gyflogaeth |
| Priodas a phartneriaeth sifil | 100% | Data a gesglir yn awtomatig fel rhan o wybodaeth am gyflogaeth |
| Hil | 58% | Data a ddarperir yn wirfoddol drwy'r cyfleuster hunanwasanaeth, ond methwyd â chofnodi ar gyfer 20% o'r staff oherwydd problem gyda'r system. |
| Crefydd neu gred | 73% | Data a ddarperir yn wirfoddol drwy gyfleuster hunanwasanaeth |
| Cyfeiriadedd rhywiol | 70% | Data a ddarperir yn wirfoddol drwy gyfleuster hunanwasanaeth |

67. Caiff y nodweddion gwarchodedig sy'n weddill (beichiogrwydd a mamolaeth; ac ailbennu rhywedd) eu cofnodi ond ni chânt eu hadrodd isod gan fod y niferoedd yn isel.

### Ystadegau

68. Mae Medr wedi defnyddio rheolaethau datgelu data er mwyn cadw manylion yn anhysbys, ac atal aelodau unigol o staff rhag cael eu hadnabod:
    - Bod yr holl rifau wedi'u talgrynnu i fyny neu i lawr i'r lluosrif 5 agosaf. Bod unrhyw rif sy'n is na 2.5 wedi'i dalgrynnu i 0. Mae haneri wedi'u talgrynnu i fyny.
    - Swm talgrynedig data heb eu talgrynnu yw'r cyfansymiau, felly gallent ymddangos yn wahanol i swm y data talgrynedig.

69. Mae rhai categorïau wedi'u grwpio gyda'i gilydd i ddibenion adrodd fel bo modd cynnwys data â niferoedd isel.

| Oedran | Niferoedd wedi'u talgrynnu |
|---|---:|
| Dan 25 | 5 |
| 25-34 | 15 |
| 35-44 | 30 |
| 45-54 | 45 |
| 55-64 | 15 |
| Dros 65 | 5 |

| | |
|---|---|
| **Cyfanswm** | **115** |

| **Anabledd** | **Niferoedd wedi'u talgrynnu** |
|---|---|
| Do | 10 |
| Naddo | 50 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 5 |
| Heb ddychwelyd | 50 |
| **Cyfanswm** | **115** |

| **Rhywedd** | **Niferoedd wedi'u talgrynnu** |
|---|---|
| Gwryw | 40 |
| Dynion | 65 |
| Amhenodol | 0 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 5 |
| Heb ddychwelyd | 0 |
| **Cyfanswm** | **115** |

| **Priodas a Phartneriaeth Sifil** | **Niferoedd wedi'u talgrynnu** |
|---|---|
| Priod | 60 |
| Sengl | 30 |
| Cyd-fyw | 10 |
| Wedi ysgaru | 5 |
| Partneriaeth Sifil | 0 |
| Gweddw | 0 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 10 |
| Heb ddychwelyd | 0 |
| **Cyfanswm** | **115** |

| **Hil** | **Niferoedd wedi'u talgrynnu** |
|---|---|
| Du, Asiaidd a grwpiau lleiafrifol ethnig | 5 |
| Gwyn[6] | 60 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 0 |
| Heb ddychwelyd | 50 |
| **Cyfanswm** | **115** |

| **Crefydd neu gred** | **Niferoedd wedi'u talgrynnu** |
|---|---|
| Cristnogol | 25 |
| Arall | 5 |
| Dim crefydd | 50 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 5 |
| Heb ddychwelyd | 30 |
| **Cyfanswm** | **115** |

[6]Mae Gwyn yn cynnwys Gwyn, Gwyn Prydeinig, Gwyn Cymreig, Gwyn Seisnig, Gwyn Ewropeaidd, Gwyn Gwyddelig, Gwyn Albanaidd, a Gwyn Arall

| Cyfeiriadedd Rhywiol | Niferoedd wedi'u talgrynnu |
|---|---|
| Heterorywiol | 70 |
| Deurywiol | 0 |
| Cyfunrywiol | 0 |
| Yn well gen i hunanddisgrifio/arall | 5 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 5 |
| Heb ddychwelyd | 35 |
| **Cyfanswm** | **115** |

## Atodiad C: Monitro Cydraddoldeb – Data Ymgeiswyr

70. Cynhyrchir y data a ddarperir gan Adnoddau'r Gwasanaeth Sifil, sy'n gweinyddu System Olrhain Ceisiadau Medr, Swyddi'r Gwasanaeth Sifil. Nid oes gan Medr y data crai ar amrywiaeth i'w alluogi i gynhyrchu ystadegau mewnol.

71. Nid yw Medr yn gallu cael data sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd a mamolaeth; ailbennu rhywedd; na phriodas a phartneriaeth sifil gan Swyddi'r Gwasanaeth Sifil ar hyn o bryd.

72. Yn ogystal â monitro amrywiaeth, mae Swyddi'r Gwasanaeth Sifil wedi bod yn gofyn am ddata ar gefndiroedd economaidd-gymdeithasol ac yn eu cofnodi ers 2022. Mae'r wybodaeth hon wedi'i chynnwys isod.

73. Nid yw'n ofynnol i ymgeiswyr ddarparu gwybodaeth a geisir gan Swyddi'r Gwasanaeth Sifil. Mae'r data hyn yn cwmpasu data wedi'u dychwelyd gan gyfanswm o 301 o ymgeiswyr, yn rhychwantu'r cyfnod 1 Awst 2024 - 30 Mehefin 2025.

74. Dim ond unwaith y caiff ymgeiswyr sy'n gwneud cais am sawl rôl eu cofnodi drwy eu proffil cyfrif ar Swyddi'r Gwasanaeth Sifil.

### Ystadegau – Nodweddion Gwarchodedig

| Oedran | Canran |
|---|---:|
| Dan 25 | 1.7 |
| 25-29 | 7.3 |
| 30-34 | 10.6 |
| 35-39 | 17.3 |
| 40-44 | 21.6 |
| 45-49 | 19.9 |
| 50-54 | 12 |
| 55-59 | 4.7 |
| 60-64 | 1.3 |
| Dros 65 | 0 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 3.7 |

| Anabledd | Canran |
|---|---:|
| Do | 10.3 |
| Naddo | 82.7 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 7 |

| Rhywedd | Canran |
|---|---:|
| Gwryw | 38.2 |
| Dynion | 60.1 |
| Mae'n well gen i hunanddisgrifio | 0.3 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 1.3 |

| Hil | Canran |
|---|---|
| Asiaidd / Asiaidd Prydeinig | 6 |
| Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig | 2 |
| Grwpiau Cymysg / Aml-ethnig | 2.3 |
| Grŵp ethnig arall | 0.7 |
| Gwyn | 85.4 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 3.7 |

| Crefydd neu gred | Canran |
|---|---|
| Bwdhaidd | 1 |
| Cristnogol | 29.9 |
| Hindŵaidd | 1 |
| Iddewig | 0 |
| Mwslimaidd | 2.7 |
| Sikh | 0 |
| Crefydd arall | 0.7 |
| Dim crefydd | 56.5 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 8.3 |

| Cyfeiriadedd Rhywiol | Canran |
|---|---|
| Heterorywiol | 84.1 |
| Deurywiol | 2.7 |
| Cyfunrywiol | 4 |
| Yn well gen i hunanddisgrifio/arall | 0.7 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 8.6 |

**Ystadegau – Cefndir Economaidd-gymdeithasol**

| Cyflogaeth yr enillydd cyflog | Canran |
|---|---|
| Galwedigaethau clercol a chanolradd | 8.6 |
| Di-waith hirdymor | 1 |
| Rheolwyr canol neu is-reolwyr | 4.7 |
| Galwedigaethau proffesiynol modern | 21.3 |
| Wedi ymddeol | 1 |
| Galwedigaethau ymarferol a gwasanaeth arferol | 12.3 |
| Galwedigaethau ymarferol a gwasanaeth lled-arferol | 8.3 |
| Uwch reolwyr a gweinyddwyr | 11.3 |
| Galwedigaethau technegol a chrefft | 16.9 |
| Galwedigaethau proffesiynol traddodiadol | 6 |
| Ddim yn gwybod | 1.7 |
| Amherthnasol | 1.7 |
| Mae'n well gen i beidio â datgelu | 5.3 |

| Enillydd Cyflog Cyflogedig/Hunangyflogedig | Canran |
|---|---|
| Cyflogai | 70.1 |
| Hunangyflogedig gyda Chyflogeion | 10.3 |

| | |
|---|---|
| Hunangyflogedig/Llawrydd heb Gyflogeion | 10 |
| Ddim yn gwybod | 1 |
| Amherthnasol | 1 |
| Ddim yn Gweithio | 1.7 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 6 |

| Addysg Uwchradd | Canran |
|---|---|
| Ysgol annibynnol neu ysgol sy'n talu ffioedd - bwrsariaeth | 1 |
| Ysgol annibynnol neu ysgol sy'n talu ffioedd - dim bwrsariaeth | 2 |
| Ysgol a gynhelir neu a ariennir gan y wladwriaeth – annetholus | 70.1 |
| Ysgol a gynhelir neu a ariennir gan y wladwriaeth - dethol ar sail academaidd, ar sail ffydd neu sail arall | 11 |
| Wedi mynychu ysgol y tu allan i'r DU | 9 |
| Arall | 1 |
| Ddim yn gwybod | 0.7 |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 5.3 |

Medr

Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil
Commission for Tertiary Education and Research

www.medr.cymru

2 Cwr y Ddinas
Stryd Tyndall
Caerdydd
CF10 4BZ

2 Capital Quarter
Tyndall Street
Cardiff
CF10 4BZ

Noddir gan
**Lywodraeth Cymru**
Sponsored by
**Welsh Government**