



CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

COLEG CAMBRIA

2020 - 2024



ADRAN 1	YNGHYLCH Y COLEG	 04
ADRAN 2	Y GYFRAITH	 05
ADRAN 3	PRIF EGWYDDORION	 06
ADRAN 4	AMCANION EBRILL 2020 - MAWRTH 2024	 07
ADRAN 5	FFYNONELLAU GWYBODAETH	 08
ADRAN 6	YMGYNGHORI	 08
ADRAN 7	MATERION PWYSIG	 09
	7.1 Hygyrchedd i bawb	
	7.2 Hyrwyddo symudedd cymdeithasol	
	7.3 Llais a dylanwad	
	7.4 Dathlu amrywiaeth	
	7.5 Herio gwahaniaethu	
	7.6 Iechyd a llesiant	
ADRAN 8	EIN STAFF	 14
ADRAN 9	EIN DYSGWYR	 15
ADRAN 10	TREFNIADAU MONITRO CYNNYDD	 15
ADRAN 11	TREFNIADAU CASGLU GWYBODAETH BERTHNASOL AM GYDRADDOLDEB	 16
ADRAN 12	TREFNIADAU CYHOEDDI GWYBODAETH AM GYDRADDOLDEB	 16
ADRAN 13	TREFNIADAU ASESU EFFAITH TEBYGOL, GWIRIONEDDOL A PHARHAUS AR GRWP IAU GWARCHODEDIG	 17
ADRAN 14	HYRWYDDO GWYBODAETH A DEALLTWRIAETH	 18
ADRAN 15	YMGYSYLLTU	 19
ADRAN 16	MANYLION CYSYLLTU	 19
ATODIAD 1	Gweithredoedd wedi'u Targedu ar gyfer Nodweddion Gwarchodedig	 20
ATODIAD 2	Ein Staff	 25
ATODIAD 3	Ein Dysgwyr	 27

Rydym yn falch o gyflwyno Cynllun Cydraddoldeb Strategol Coleg Cambria, sy'n dangos ymrwymiad y Coleg i groesawu a chefnogi staff a myfyrwyr o ystod eang o gefndiroedd amrywiol.

Mae'r Coleg yn cydnabod bod rhai grwpiau yn profi gwahaniaethu mewn cymdeithas, ac mae wedi ymrwymo i herio gwahaniaethu o bob math, drwy sicrhau bod cydraddoldeb wrth wraidd popeth a wnawn. Rydym yn falch o amrywiaeth cymdeithasol a diwylliannol ein cymuned, ac rydym yn ei ystyried yn gryfder. Rydym yn ymdrechu i fod yn gymuned oddefgar lle mae pawb yn derbyn y gwahaniaethau rhwng unigolion, gan werthfawrogi'r buddion a ddaw i'r Coleg yn sgil hynny.

Gwnaed cynnydd ystyrion mewn llawer o feysydd cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Ein nod fodd bynnag yw gwneud Coleg Cambria yn lle mae pawb yn bwysig, ac nid oes unrhyw un yn profi gwahaniaethu nac anfantais oherwydd ei hunaniaeth neu ei gefndir.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn nodi sut y byddwn yn gwneud y cynnydd angenrheidiol i gynorthwyo ein hamcanion cydraddoldeb. Cyhoeddir gwybodaeth ynghylch cynnydd yn flynyddol ar wefan y Coleg. Mae'r Coleg yn mynd trwy broses newid sefydliadol a fydd yn sicrhau bod ein staff a'n myfyrwyr wrth wraidd popeth a wnawn a bod ffocws strategol ar bobl yn sbardun allweddol. Bydd cynllun strategol newydd yn cael ei ddatblygu yn ystod y 12 mis nesaf a bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, fel dogfen fyw, yn cael ei adolygu fel rhan o'r broses hon.

1 Ynghylch y Coleg



Mae Coleg Cambria wedi sefydlu ei hun yn gyflym fel darparwr addysg blaenllaw yn y Deyrnas Unedig. Prif flaenoriaeth y Coleg yw cyflwyno addysgu a dysgu rhagorol, er mwyn estyn, herio ac ysbrydoli pob dysgwr i archwilio a chyflawni eu potensial llawn.

Mae Coleg Cambria yn un o'r colegau mwyaf yn y Deyrnas Unedig, ac mae ganddo dros 5,500 o fyfyrwyr llawn amser, 20,000 o fyfyrwyr rhan-amser a llawer o gysylltiadau rhyngwladol. Ar draws ei chwe safle, mae Cambria yn cynnig amrywiaeth helaeth o gyrsiau llawn amser a chysiau rhan-amser gan gynnwys Safon Uwch, cymwysterau galwedigaethol, Cymraeg i Oedolion a rhaglenni Addysg Uwch. Gan weithio mewn partneriaeth â dros 1,000 o gyflogwyr, mae'r Coleg yn cynnig llawer o gyfleoedd Prentisiaethau a Hyfforddeiaethau hefyd, gyda chysylltiadau cryf â chyflogaeth leol.

Mae Cambria wedi ei leoli ar ffin Gogledd Ddwyrain Cymru, ac mae'n cynnig cyfleusterau o'r radd flaenaf gan ddefnyddio technoleg flaengar i alluogi dulliau newydd o ddysgu ac i ddiwallu anghenion busnesau. Mae rhaglen fuddsoddi ddeinamig y Coleg yn ei ystadau a'i adnoddau yn canolbwyntio'n gryf ar wella profiadau'r dysgwyr. Rydym yn rhoi ein myfyrwyr wrth wraidd popeth a wnawn ac rydym yn ymfalchïo mewn darparu profiad dysgu personol o ansawdd uchel.

Mae ymgysylltiad a dyheadau ar draws y Coleg yn gryf, gyda boddhad myfyrwyr a staff i'w gweld yn glir yng nghanlyniadau cadarnhaol ein holiaduron.

I bwy mae'r strategaeth hon yn berthnasol?

Mae'r strategaeth hon yn berthnasol i holl aelodau cymuned y coleg, gan gynnwys staff, dysgwyr ac ymwelwyr. Mae'r strategaeth hefyd yn berthnasol i'n contractwyr allanol, cyflogwyr a phartneriaid eraill y mae'r Coleg yn cydweithio â nhw. Mae'r strategaeth yn berthnasol i bob safle ac adeilad sy'n perthyn i Goleg Cambria neu a ddefnyddir gan Goleg Cambria i gyflawni ei swyddogaethau.





Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyflwyno un Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (y PSED) i ddisodli'r dyletswyddau cydraddoldeb hil, anabledd a rhywedd oedd yn bodoli eisoes. Mae'r Ddeddf yn gwahardd gwahaniaethu mewn cyflogaeth, addysg a darparu nwyddau a gwasanaethau mewn perthynas â'r naw Nodwedd Warchodedig, fel a ganlyn:

- **Oedran**
- **Anabledd**
- **Ailbennu rhywedd**
- **Priodas a phartneriaeth sifil**
- **Beichiogrwydd a mamolaeth**
- **Hil**
- **Crefydd neu gred**
- **Rhyw**
- **Cyfeiriadedd rhywiol**

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin perthnasoedd da fel mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd warchodedig. Efallai bydd cyflawni'r ddyletswydd yn cynnwys trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, cyn belled nad yw hynny'n mynd yn groes i ddarpariaethau eraill yn y Ddeddf.

Felly'n syml, nid yw 'cydraddoldeb' yn golygu trin pawb yr un fath. Mae'n golygu deall a mynd i'r afael â'r gwahanol rwystrau i gyfle cyfartal y mae pobl wahanol yn eu hwynebu, fel bod pawb yn cael cyfle teg i gyflawni eu potensial.

Nod cyffredinol y ddyletswydd cydraddoldeb yw sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio i waith y Coleg. Dylai hynny yn ei dro arwain at ddarparu gwasanaethau a chanlyniadau yn fwy priodol, gan ystyried cefndiroedd unigolion.

Mae'r ddyletswydd yn adeiladu ar y dyletswyddau blaenorol o ran rhywedd, hil ac anabledd. Mae'n cynrychioli newid sylweddol mewn dull gweithredu, o fframwaith cyfreithiol, a oedd yn dibynnu ar bobl unigol yn cwyno am wahaniaethu, i gyd-destun lle mae'r sector cyhoeddus yn dod yn asiant newid rhagweithiol.

Mae'r llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi ei gwneud yn glir bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus, gan gynnwys colegau addysg bellach, brif ffrydio cydraddoldeb yn eu swyddogaethau mewnol ac allanol, ac mae'r ddyletswydd yn darparu dull i fynd i'r afael â gwahaniaethu sefydliadol mewn polisïau, arferion a gweithdrefnau.

Mae'r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cydraddoldeb yn cynnwys:

- dileu neu leihau anfanteision a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchodedig;
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill;
- annog pobl â nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Mae Coleg Cambria wedi ymrwymo i'r egwyddorion hyn o brif ffrydio cydraddoldeb ac mae'n croesawu'r newidiadau deddfwriaethol hyn. Rydym yn deall y bydd prif ffrydio materion cydraddoldeb yn sicrhau ein bod yn cyflawni ein nodau mewn modd mwy ystyrlon, a fydd yn cyrraedd pob grŵp yn ein cymuned yn fwy effeithiol.

Ym mis Ebrill 2011 gweithredwyd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus Unigol fel rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Yn yr un mis, cyflwynodd Llywodraeth Cymru reoliadau i weithredu cyfres o ddyletswyddau penodol i fod yn sail i'r ddyletswydd gyffredinol, sef:

- cyhoeddi amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2014, sydd i'w hadolygu bob 4 blynedd;
- cyhoeddi datganiad sy'n nodi'r camau a gymerodd neu'n bwriadu eu cymryd i gyflawni pob amcan, a'r amserlen i'w cyflawni;
- monitro cynnydd ac effeithlonrwydd y camau a gymerwyd;
- canfod, ceisio a lle bo hynny'n briodol, cyhoeddi gwybodaeth y gellir ei defnyddio i fesur a yw'r ddyletswydd gyffredinol yn cael ei chyflawni;
- cynnal a chyhoeddi asesiadau effaith sy'n dangos sut mae ei bolisïau a'i arferion cyfredol ac arfaethedig yn effeithio ar allu'r sefydliad i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol;
- casglu a chyhoeddi data penodol yn flynyddol am weithwyr trwy gyfeirio at nodweddion gwarchodedig;
- hyrwyddo dealltwriaeth gweithwyr o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

3 Prif Egwyddorion



- Mae'r Coleg yn disgwyl i bob aelod o'i gymuned drin ei gilydd ag urddas a pharch. Rydym yn cefnogi hawl unigolion a grwpiau i arddel eu credoau a'u gwerthoedd eu hunain, ond ni fyddwn yn goddef amlygu'r rhain mewn modd sy'n dychryn, yn bychanu neu'n creu amgylchedd dysgu neu weithio gelyniaethus na ddiraddiol.
- Mae'r Coleg yn ymdrechu i greu amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol sy'n cefnogi perthnasoedd da rhwng pobl ac sy'n herio rhagfarn, anoddefgarwch a gwahaniaethu yn ei holl ffurfiau.
- Bydd y Coleg yn sicrhau bod pob un o'n dysgwyr, ein staff a'n hymwelwyr, yn ogystal â'r rhai sy'n gwneud cais neu'n ceisio gwneud cais i weithio neu astudio gyda ni, yn cael eu trin yn deg ac nad oes unrhyw wahaniaethu yn eu herbyn ar unrhyw sail, gan gynnwys y rhai a ddiogelir gan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- I gefnogi ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth, ac i gyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol, bydd y Coleg yn cyhoeddi adroddiad gwybodaeth cydraddoldeb bob blwyddyn ac yn gosod amcanion cydraddoldeb bob pedair blynedd. Bydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn monitro'r amcanion cydraddoldeb a'r cynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth bob tymor.
- Bydd y Coleg yn cyflwyno ei ymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn deunydd recriwtio staff a dysgwyr, llawlyfrau, polisïau, cyfryngau cymdeithasol ac mewn cyfathrebiadau corfforaethol eraill.
- Bydd y Coleg yn sicrhau bod deunydd cyhoeddusrwydd yn hyrwyddo amrywiaeth ei gymuned yn gadarnhaol.
- Bydd y Coleg yn ymgysylltu'n weithredol â staff, dysgwyr, undebau llafur a phartneriaid ar faterion pwysig sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Bydd y Coleg yn cefnogi ystod o weithgareddau ac ymgyrchoedd bob blwyddyn i ddathlu prif ddigwyddiadau cydraddoldeb cenedlaethol a gwyliau crefyddol.
- Bydd y Coleg yn cynnal Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb i asesu goblygiadau polisïau a phenderfyniadau ar gymuned y Coleg ac i helpu i atal anghydraddoldeb a mynd i'r afael ag ef.
- Bydd y Coleg yn cyflwyno cynlluniau gweithredu cadarnhaol lle nodir patrymau o dangynrychiolaeth a gwahaniaethau mewn canlyniadau ar gyfer staff a dysgwyr.
- Rhoddir pob cyfle i ddysgwyr a staff ddatgelu unrhyw anableddau neu anghenion eraill sy'n ymwneud â 'nodweddion gwarchodedig' allai fod ganddynt. Bydd y Coleg yn hyrwyddo diwylliant cynhwysol, lle mae unigolion yn teimlo'n ddigon hyderus a diogel i wneud datgeliad. Bydd y Coleg yn darparu addasiadau rhesymol mewn ymateb i angen unigol ac ni fydd yn rhoi dysgwr nac aelod o staff dan anfantais ar sail anghenion o'r fath.
- Pan fydd data sy'n berthnasol i gydraddoldeb ac amrywiaeth, neu unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig, yn cael ei gasglu a'i storio gan y Coleg, gwneir hynny'n briodol ac yn unol â'r canllawiau diogelu data.
- Bydd y Coleg yn sicrhau bod trefniadau cymorth a chwynion effeithiol a sensitif ar waith, petai unrhyw un yn teimlo eu bod naill ai wedi bod yn dyst i wahaniaethu neu wedi profi gwahaniaethu.

4 Amcanion

Ebrill 2020 - Mawrth 2024



Wrth lunio ei amcanion, mae'r Coleg wedi adeiladu ar ei gynnydd llwyddiannus o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth hyd yma. Mae'r Coleg wedi ystyried pob un o'r wyth nodwedd warchodedig ym mhob un o'r tri phrif nod y ddyletswydd gyffredinol a'r angen i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu a champau gweithredu eraill sy'n cael eu gwahardd yn Neddf Cydraddoldeb 2010, o ran partneriaethau sifil a phriodas.

Mabwysiadwyd dull cymesur wrth wneud newidiadau ystyrlon o ran y materion mwyaf a nodwyd. Ystyriwyd pob un o'r nodweddion gwarchodedig a bydd yr amcanion yn nodi'n glir os yw grwpiau penodol yn cael eu targedu trwy strategaethau, camau gweithredu neu gyfleoedd i weithredu'n gadarnhaol.

Mae'r Coleg wedi ystyried prif bwrpas y ddyletswydd gyffredinol wrth benderfynu ar yr amcanion hyn, sef rhoi sylw dyledus i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiadau eraill sy'n cael eu gwahardd gan y Ddeddf;
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl â nodweddion gwarchodedig perthnasol a'r rhai nad oes ganddynt;
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl â nodweddion gwarchodedig a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd warchodedig.

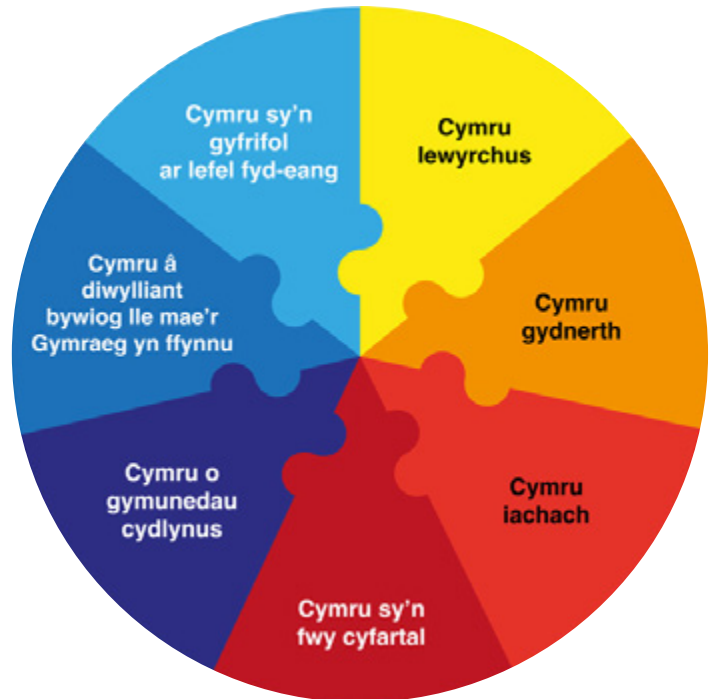


5 Ffynonellau Gwybodaeth



Y wybodaeth a ddefnyddiwyd i lunio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yw:

- Data myfyrwyr a staff a gafodd ei ddilysu ar gyfer y flwyddyn academaidd 2018 - 2019.
- A yw Cymru'n Decach? 2018. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Sector Addysg Bellach yng Nghymru 2019. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.
- Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol ar gyfer Cymru 2020.



6 Ymgynghori



Wrth lunio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 hyd Ebrill 2024, ymgynghorwyd â'r:

- Corff Llywodraethu
- Uwch Dîm Rheoli
- Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Grŵp Datblygu Sefydliadol y Coleg
- Undebau (NEU, NASUWT, UCU, Unsain)
- Trydydd Sector
- Staff
- Senedd y Myfyrwyr



7 Materion Pwysig



Mae'r Coleg wedi nodi'r meysydd a ganlyn fel y materion pwysicaf o ran cydraddoldeb a'r ddyletswydd gyffredinol. Yr amcanion yn fras yw:

- 1 Hygyrchedd i Bawb
- 2 Hyrwyddo Symudedd Cymdeithasol
- 3 Llais a Dylanwad
- 4 Dathlu Amrywiaeth
- 5 Herio Gwahaniaethu
- 6 Iechyd a Llesiant



7.1 Amcan 1: Hygyrchedd i Bawb

Byddwn yn hyrwyddo hygyrchedd y cwricwlwm ac amgylchedd y Coleg, yn gwella hygyrchedd corfforol, yn herio gwahaniaethu ar sail gallu ac yn hyrwyddo parch a chynhwysiant, ni waeth beth fo'r gallu, anabledd neu lesiant meddyliol.

Byddwn yn gwneud hyn trwy'r:

CAMAU GWEITHREDU

- Datblygu lleoliadau gwaith â chymorth a chyfleoedd i bobl anabl.
- Cadw at y Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol yng Nghymru.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o effaith anableddau cudd ar gyfranogiad a chynhwysiant ym mywyd y Coleg.
- Archwilio adeiladau'r Coleg i lywio cynllun gweithredu ar sut i wella mynediad i staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid eraill.
- Cynyddu nifer y staff a'r myfyrwyr sy'n llenwi ffurflenni monitro Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.



7.2 Amcan 2: Hyrwyddo Symudedd Cymdeithasol

Byddwn yn hyrwyddo symudedd cymdeithasol trwy gynyddu dyheadau a gwella canlyniadau ar gyfer yr holl staff a myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig neu sy'n perthyn i grwpiau difreintiedig, gan gynnwys amddifadedd economaidd.

Byddwn yn gwneud hyn trwy'r:

CAMAU GWEITHREDU

- Datblygu cynlluniau i gynorthwyo staff i symud ymlaen.
- Gweithredu cynlluniau mentora, annog a chynllunio olyniaeth i gynorthwyo staff â nodweddion gwarchodedig i symud ymlaen yn y sefydliad.
- Parhau i lunio a gweithredu strategaethau i gynyddu cyfranogiad pobl o leiafrifoedd ethnig a'r rhai ag anableddau mewn prentisiaethau.
- Parhau i herio stereoteipio ar sail rhywedd mewn prentisiaethau.
- Casglu a dadansoddi data ar holl nodweddion gwarchodedig staff sydd wedi gadael y Coleg. Nodi'r camau sydd angen eu gweithredu i unioni unrhyw anghydbwysedd.
- Casglu data disgyblu a chwynion yn ôl yr holl nodweddion gwarchodedig a lle bo hynny'n briodol, nodi'r camau sydd angen eu gweithredu i unioni unrhyw anghydbwysedd.
- Nodi strategaethau cymorth ychwanegol a sicrhau bod dysgwyr ag anabledd a/neu anhawster dysgu yn derbyn y cymorth a gynnigir.
- Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad rhwng grwpiau gwahanol o ddysgwyr drwy sicrhau bod pob dysgwr yn cael yr un cyfle i lwyddo.
- Gosod targedau sy'n estyn, herio ac ysbrydoli'r holl ddysgwyr i gyflawni eu potensial llawn a'r graddau gorau posibl.
- Ehangu ystod y rhaglenni AU, a chodi ymwybyddiaeth ohonynt, mewn cymunedau a gweithleoedd i dargedu oedolion o ardaloedd degradd is.



7.3 Amcan 3: Llais a Dylanwad

Byddwn yn hyrwyddo diwylliant amrywiol lle ymgynghorir yn eang â myfyrwyr, prentisiaid a staff ac yn creu eu cyfleoedd eu hunain i lunio a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y Coleg ac mewn cymunedau lleol.

Byddwn yn gwneud hyn trwy'r:

CAMAU GWEITHREDU

- Cynyddu nifer y bobl â nodweddion gwarchodedig ar y corff llywodraethu, fel ei fod yn cynrychioli'r gymuned leol yn well.
- Meithrin perthnasoedd â chymunedau lleol a rhanddeiliaid allanol, yn enwedig y rhai hynny sy'n cynrychioli grwpiau gwarchodedig, i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb.
- Gweithio gyda'r corff myfyrwyr a staff ehangach i gynyddu ymgysylltiad, dylanwad a chyd-gynhyrchu yn ein hamcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'n cynlluniau gweithredu.
- Creu cyfleoedd i staff ymgysylltu â chymunedau a rhwydweithiau lleol, i rannu arfer orau a meithrin cysylltiadau â grwpiau allanol.

7.4 Amcan 4: Dathlu Amrywiaeth

Byddwn yn chwilio am gyfleoedd a'u creu i ddathlu amrywiaeth, gan fod yn ymatebol i anghenion cymuned y Coleg a sicrhau rhagoriaeth trwy gynhwysiant.

Byddwn yn gwneud hyn trwy'r:

CAMAU GWEITHREDU

- Parhau i wella amrywiaeth y gweithlu i adlewyrchu proffil ein myfyrwyr yn well, a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig, yn enwedig mewn swyddi rheoli'r Coleg.
- Datblygu 'Polisi Trawsryweddol' sy'n hyblyg ac sy'n cefnogi staff a myfyrwyr.
- Dathlu'r gwahaniaethau rhwng aelodau o gymuned y Coleg gyda gweithredoedd, geiriau a delweddau, gan ddefnyddio amrywiaeth yn ei ystyr ehangaf.
- Cydlynu ymgyrchoedd a gweithgareddau i fyfyrwyr a staff i gynllunio, cyd-gynhyrchu ac arwain gweithgareddau sy'n herio ymddygiadau nad ydynt yn gynhwysol.
- Ymrwmo i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd trwy lunio a gweithredu cynllun gweithredu Hyderus o ran Anabledd.



7.5 Amcan 5: Herio Gwahaniaethu

Byddwn yn hyrwyddo diwylliant o barch at ein gilydd, goddefgarwch, democratiaeth, rhyddid unigolion a disgwyliadau a rennir yn ein hymarfer a'n cyfathrebu.

Byddwn yn gwneud hyn trwy'r:

CAMAU GWEITHREDU

- Canfod a gweithredu i fynd i'r afael â materion rhywedd, ethnigrwydd, gwahaniaethau cyflog pobl anabl, gwahanu galwedigaethol a bylchau cyflogaeth.
- Cyhoeddi cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog a ganfuwyd ar draws nodweddion gwarchodedig.
- Sicrhau bod cyflogwyr sydd wedi'u contractio gan y Coleg yn mynd i'r afael â'r uchod.
- Cynnig gweithio hyblyg a rhan-amser ar gyfer pob swydd oni bai bod rheswm busnes dilys i atal hynny.
- Sicrhau bod archwiliadau cyflog cyfartal yn cael eu cynnal a gweithredu camau priodol yn seiliedig ar ganfyddiadau.
- Monitro ac adolygu'r mathau o gontractau yn ôl nodweddion gwarchodedig a nodi unrhyw feysydd ar gyfer gweithredu.
- Casglu a dadansoddi gwybodaeth am holl nodweddion gwarchodedig staff sydd wedi newid swyddi yn y Coleg, a lle bo hynny'n briodol, nodi camau i'w gweithredu.
- Cynyddu nifer y myfyrwyr â nodwedd warchodedig sy'n dilyn rhaglenni addysg uwch.
- Adolygu a dadansoddi data hyfforddi a datblygu yn rheolaidd o ran staff â nodweddion gwarchodedig sy'n cyrchu hyfforddiant proffesiynol ac ystyried camau priodol yn seiliedig ar y canfyddiadau.
- Sicrhau bod hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael ei adolygu a'i werthuso'n rheolaidd i sicrhau ei effeithiolrwydd parhaus a'i effaith gadarnhaol yn y gweithle.



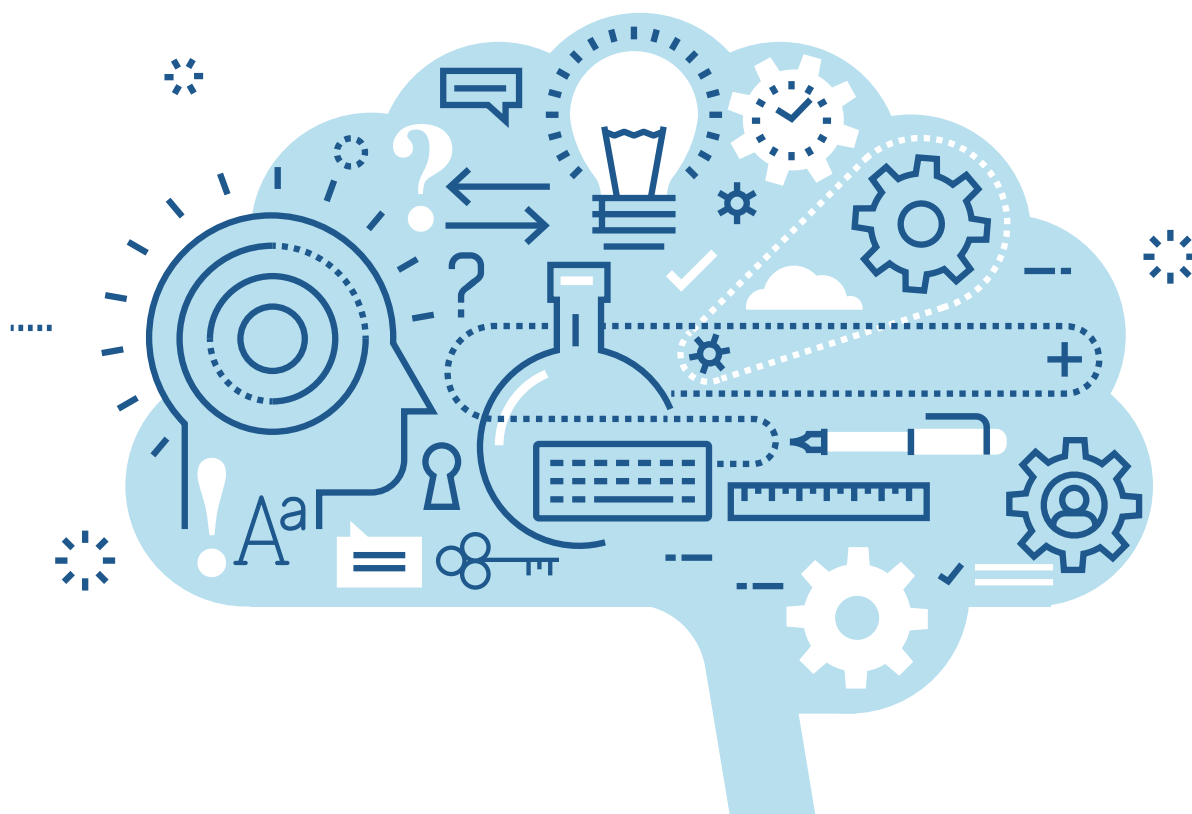
7.6 Amcan 6: Iechyd a Llesiant

Byddwn yn buddsoddi mewn diwylliant o iechyd a llesiant meddyliol cadarnhaol ac yn buddsoddi ynddo drwy'r Coleg i gyd.

Byddwn yn gwneud hyn trwy'r:

CAMAU GWEITHREDU

- Dadansoddi nodweddion gwarchodedig cyfranogiad ac ymgysylltiad staff a myfyrwyr â chynlluniau llesiant drwy'r Coleg i gyd ac ystyried camau priodol yn seiliedig ar ganfyddiadau.
- Datblygu arferion rheoli effeithiol wrth ymdrin â materion iechyd meddwl, gan gynnwys llunio 'Polisi Llesiant Meddyliol'.
- Creu diwylliant o ddatgelu diogel ynghylch llesiant meddyliol ac annog cydbwysedd bywyd a gwaith.
- Cydnabod bod y risg o fod yn agored i niwed i staff a myfyrwyr yn gallu cynyddu oherwydd eu nodweddion gwarchodedig.



8 Ein Staff



Proffil Staff

Cyflogir y ganran fwyaf o fenywod mewn swyddi cymorth i fusnes (65%), gwrywod (35%). Mae canrannau cyfartal o fenywod yn cael eu cyflogi ym maes rheoli ag sydd mewn swyddi academiaidd (55%), gwrywod (45%).

Mae'r nifer fwyaf o bobl sy'n datgan anabledd yn cael eu cyflogi mewn swyddi rheoli (4.5%) ac yna swyddi academiaidd (3.4%) gyda'r nifer isaf yn staff cymorth i fusnes (2%). Amcangyfrifir bod gan 19% o oedolion oedran gweithio anabledd, gan ddefnyddio diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae rhagor o reolwyr (3%) yn nodi eu bod yn LHDT+ ac yna staff cymorth i fusnes (2.1%) gyda'r nifer isaf yn staff academiaidd (1%). Mae llai o reolwyr yn nodi'r dewis 'Peidio â Dweud' (16%) ac yna staff cymorth i fusnes (32.5%) gyda'r nifer uchaf yn staff academiaidd (34%).

Mae 67 o reolwyr yn nodi eu bod yn Wyn Prydeinig gydag un yn dewis 'Peidio â Dweud'. Mae 471 allan o 504 o staff academiaidd yn nodi eu bod yn Wyn Prydeinig gyda 23 yn dod o leiafrifoedd ethnig eraill a 10 aelod o staff yn nodi bod yn well ganddynt 'Beidio â Dweud'. Mae 637 allan o 668 o staff cymorth busnes yn nodi eu bod yn Wyn Prydeinig gyda 21 yn dod o leiafrifoedd ethnig eraill a 10 yn nodi bod yn well ganddynt 'Beidio â Dweud'.

O'r 1,240 o staff, mae 47 ohonynt yn iau na 25 oed. Mae'r nifer fwyaf o reolwyr, staff academiaidd a staff cymorth i fusnes yn y band oedran 50-54. Y grŵp mwyaf nesaf yw staff academiaidd a chymorth i fusnes, sydd yn y band oedran 56-65. Mae 57 aelod o staff yn hŷn na 65 oed.

Ymgeiswyr am Swyddi

O'r cyfanswm o 1,098 o ymgeiswyr am swyddi yn ystod y flwyddyn academiaidd ddiwethaf, roedd 779 yn fenywod, 315 yn wrywod a 4 yn nodi bod yn well ganddynt beidio â dweud.

Nododd 78 o ymgeiswyr am swyddi fod ganddynt anabledd a nododd 1,020 nad oedd ganddynt anabledd.

Nododd 936 o ymgeiswyr eu bod yn Wyn Prydeinig a daeth 147 o wahanol gefndiroedd ethnig gyda 15 yn nodi bod yn well ganddynt beidio â dweud. Roedd y nifer fwyaf o ymgeiswyr yn yr ystod oedran

46-55 (285) ac yna'r ystod oedran 26-35 (280) ac yna'r ystod oedran 36-45 (257).

Ymadawyr

O'r 80 aelod o staff a adawodd y Coleg yn y flwyddyn cyn mis Hydref 2019, roedd 41 yn fenywod a 39 yn wrywod. Gyda'r nodweddion gwarchodedig eraill nid oes unrhyw beth i'w adrodd gan fod y niferoedd yn rhy fach.

Bwlio ac Aflonyddu

Mae gan y Coleg bolisiau a hyfforddiant effeithiol i atal ac ymateb i fwlio ac aflonyddu. Ni roddwyd gwybod am unrhyw achosion yn ystod y cyfnod adrodd.

Cwynion

Mae gan y Coleg weithdrefnau cwyno effeithiol sy'n ceisio helpu datrys cwynion unigol mewn modd sydd mor deg, rhesymol ac amserol â phosibl. Polisi'r Coleg yw dod o hyd i ddatrysiaid i gwynion unigol mor gynnar yn y weithdrefn â phosibl. Nid oes unrhyw beth i roi gwybod amdano yn ystod y cyfnod adrodd oherwydd bod y niferoedd yn rhy fach.

Disgyblu

Mae gan y Coleg weithdrefnau disgyblu effeithiol yn seiliedig ar ganllawiau arfer orau a gyhoeddwyd gan y Gwasanaethau Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS). Mae'r weithdrefn yn helpu ac yn annog gweithwyr i gyflawni safonau ymddygiad derbyniol yn y gwaith. Fe'i cynlluniwyd hefyd i sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg ac mewn modd cyson o ran y camau disgyblu a gymerir mewn ymateb i gamymddwyn. Nid oes unrhyw beth i roi gwybod amdano yn ystod y cyfnod adrodd oherwydd bod y niferoedd yn rhy fach.



9 Ein Dysgwyr



Addysg Bellach a Dysgu yn y Gwaith

Nid yw dysgwyr gwrywaidd, dysgwyr ag anableddau neu anhawster na'r dysgwyr o'r cefndiroedd tlotaf yn cyflawni cystal â'u cymheiriaid.

Mae dysgwyr benywaidd yn fwy tebygol o gyflawni graddau uwch na gwrywod (B65%: G57%).

Nid yw dysgwyr ag anableddau neu anawsterau'n cyflawni'r graddau uchel ar yr un raddfa â'r rhai heb unrhyw anabledd (Anabledd 46%: Dim anabledd 65%).

Er bod y bwlch wedi cau ychydig, mae bwlch cyrhaeddiad sylweddol o hyd rhwng y dysgwyr hynny o'r ardaloedd tlotaf a'r rhai o'r ardaloedd mwyaf cyfoethog (Degradd 1-2 51%: Degradd 9-10 70%).

10 Trefniadau Monitro Cynnydd



Bydd angen arweinyddiaeth gadarn i gyflawni amcanion y Coleg yn llwyddiannus o ran y ddyletswydd sydd arnom. Bydd hyn yn cael ei arwain yn bennaf gan y Corff Llywodraethu, y Prif Weithredwr a'r Uwch Dîm Rheoli.

Mae gan ddeiliad swydd uwch penodol gyfrifoldeb strategol am y rhaglen Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac mae'n goruchwyllo gweithredu, monitro ac adolygu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Bydd pob aelod o'r Uwch Dîm Rheoli yn sicrhau bod gan eu staff y sgiliau a'r wybodaeth briodol a gofynnol am gydraddoldeb ac fel hyn mae pob tîm yn y Coleg yn gyfrifol am ei gyflawni'n weithredol.

Bydd y Coleg yn adolygu ei wybodaeth, ei dystiolaeth ymgysylltu, ei asesiadau effaith a'i amcanion yn flynyddol.

Bydd Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Coleg, sy'n cyfarfod bob tymor, yn monitro cyflawni'r amcanion ac yn craffu ar y wybodaeth sydd ar gael i sicrhau bod strategaethau ac amcanion newydd yn cael eu nodi a'u gweithredu'n briodol.



11 Trefniadau Casglu Gwybodaeth Berthnasol am Gydraddoldeb



Mae'r Coleg ar hyn o bryd yn defnyddio'r arfer orau a nodwyd yn y sector addysg bellach i gyflawni ei amcanion cydraddoldeb a bydd yn parhau i sicrhau fod ganddo:

- systemau priodol i gasglu holl ddata staff o ran pob nodwedd warchodedig;
- systemau priodol i gasglu holl ddata myfyrwyr o ran pob nodwedd warchodedig;
- systemau priodol ar gyfer casglu data holl ymgeiswyr am swyddi o ran pob nodwedd warchodedig;
- systemau priodol ar gyfer casglu holl ddata myfyrwyr o ran eu ceisiadau a'u nodweddion gwarchodedig;
- systemau priodol ar gyfer casglu holl ddata myfyrwyr o ran yr holl nodweddion gwarchodedig a chyflawni'n academiaidd.

12 Trefniadau Cyhoeddi Gwybodaeth am Gydraddoldeb



Bydd pob gwybodaeth am y nodweddion gwarchodedig yn cael ei chyhoeddi'n flynyddol ar wefan Coleg Cambria www.cambria.ac.uk

Cyhoeddir y wybodaeth hon yn unol â'r categorïau a nodwyd uchod ac fe'i cyhoeddir am y tro cyntaf erbyn mis Ebrill 2021.

Bydd copïau papur o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 ar gael o lyfrgelloedd a derbynfeydd pob safle a bydd modd ei weld ar safleoedd mewnwyd y staff a'r myfyrwyr hefyd.

Os byddwch angen y wybodaeth hon mewn fformatiau gwahanol, cysylltwch â'r Prif Swyddog Gweithredol.

13 Trefniadau Asesu Effaith Tebygol, Gwirioneddol a Pharhaus ar Grwpiau Gwarchodedig



Mae Coleg Cambria wedi ymrwymo i fesur effaith polisïau, arferion, gweithdrefnau a phrosiectau newydd a rhai cyfredol, ar bob grŵp cydraddoldeb drwy gynnal asesiadau effaith priodol. Wrth gynnal yr asesiadau effaith hyn, bydd y Coleg yn:

- sefydlu meini prawf clir ar gyfer mesur perthnasedd polisïau, arferion, gweithdrefnau a phrosiectau cyfle cyfartal ar gyfer pob grŵp;
- blaenoriaethu a phennu amserlen i asesu'r holl bolisïau, arferion a gweithdrefnau presennol ac yn y dyfodol, sy'n cael eu hystyried fel eu bod yn cael effaith ar bob grŵp;
- casglu a dadansoddi data perthnasol i gynorthwyo gydag asesiadau effaith;
- ymgysylltu'n briodol, drwy gynnwys ac ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan bolisïau a rhaglenni o ddechrau'r prosesau datblygu a chynllunio;
- adolygu a diwygio cynigion yn sgil y data a gasglwyd, ymgynghori a chynnwys pobl er mwyn sicrhau bod unrhyw effaith negyddol yn cael ei lliniaru;
- parhau i roi hyfforddiant a chymorth i staff i sicrhau eu bod yn cynnal asesiadau effaith ar gydraddoldeb gyda hyder a gwybodaeth;
- anelu at sicrhau deilliannau cadarnhaol yn ein gwaith ar gyfer yr holl grwpiau cydraddoldeb;
- dadansoddi'r wybodaeth a ganlyn i asesu effaith polisïau a rhaglenni'r Coleg ar bob nodwedd warchodedig:
 - i) data demograffig ac ystadegau eraill
 - ii) canfyddiadau ymchwil sy'n bodoli eisoes
 - iii) data meincnodi
 - iv) data arolygon
 - v) data monitro cydraddoldeb
 - vi) ymarferion casglu data unigol.



14 Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth



Mae amcanion cydraddoldeb Coleg Cambria yn cynnwys yr ymrwymiad i lunio a gweithredu rhaglen hyfforddiant ac ymwybyddiaeth gynhwysfawr ar gyfer y staff i gyd am y dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

Mae'r Coleg wedi cyflwyno'r hyfforddiant a ganlyn:

- Hyfforddiant i holl aelodau'r Bwrdd Llywodraethu ac uwch reolwyr ar eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau;
- Rhaglen hyfforddi ac ymwybyddiaeth ar ddyletswyddau'r staff;
- Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i staff newydd yn eu cyfnod sefydlu.

Bydd Coleg Cambria yn parhau i gyflwyno hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ystod 2020 - 2024 drwy nifer o ddulliau gwahanol:

- Sicrhau bod y broses a rhaglen sefydlu staff newydd y Coleg yn cynnwys gwybodaeth a'r dyletswyddau i wybod amdanynt a goblygiadau hynny i staff;
- Hyfforddiant i staff academiaidd priodol o ran y cwricwlwm;
- Hyfforddiant i diwtoriaid a chynhyrchu deunydd addas i diwtoriaid ei ddefnyddio gyda myfyrwyr. Bydd hyn yn cynorthwyo i brif ffrydio cydraddoldeb ar gyfer yr holl grwpiau gwarchodedig yn niwylliant ac ymddygiad y myfyrwyr;
- Hyfforddiant priodol a phenodol ar asesu effaith polisiau a digwyddiadau ar holl nodweddion gwarchodedig anabledd i staff priodol;
- Hyfforddiant anabledd penodol ac wedi'i dargedu ar gyfer staff y nodwyd bod ganddynt flaenoriaeth;
- Prif ffrydio cydraddoldeb a'r dyletswyddau yn yr holl raglenni hyfforddiant datblygu proffesiynol a pharhau i hyfforddi staff ynghylch ymwybyddiaeth gyffredinol o ran eu dyletswyddau.



15 Ymgysylltu



Mae'r Coleg wedi ymrwymo i gynnwys pobl sydd wedi'u tangynrychioli mewn meysydd lle bydd ei waith yn cael yr effaith fwyaf ar eu cyfranogiad mewn cyrsiau, ac mewn cyflogaeth hefyd.

Mae ymgysylltu bob amser yn rhan bwysig o waith y Coleg, ond cydnabyddir bod angen gweithredu prosesau penodol i sicrhau bod anghenion pobl yn cael eu hystyried a'n bod yn mynd i'r afael â rhoi sylw i'r nodweddion amrywiaeth fel ethnigrwydd, oedran, rhyw, trawsrywioldeb, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred.

Bydd y Coleg yn cyhoeddi adroddiadau ar ganlyniadau ei weithgarwch ymgysylltu, gan gynnwys ymgynghori a chyfranogi, i ddangos yn glir sut mae pobl a'u grwpiau cynrychiadol wedi dylanwadu ar gynllunio a gwneud penderfyniadau.

16 Manylion Cysylltu



Cysylltwch â:

Steve Jackson
Prif Swyddog Gweithredol

Coleg Cambria
Ffordd Celstryn
Cei Connah
Sir y Fflint
CH5 4BR

steve.jackson@cambria.ac.uk
01978 267004

Gallwn ddarparu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 mewn fformatau eraill.

Mae copïau Saesneg o'r ddogfen hon ar gael.

Gellir gofyn am fersiwn lawn o'r Cynllun Strategol ac Adroddiad Blynyddol y Coleg.



Gweithredoedd wedi'u Targeddu ar gyfer Nodweddion Gwarchodedig



CAMAU GWEITHREDU	OEDRAN	ANABLEDD	AILBENNU RHYW.	PRIODAS / P.S.	BEICHIOG. / MAM.	HIL	CREFYDD / CRED	RHYW	CYF. RHYWIOL	AMSERLEN	SYLWADAU
AMCAN 1											
Creu lleoliadau gwaith gyda chymorth a chyfleoedd i bobl anabl.		●								H	
Cynyddu nifer y staff a dysgwyr sy'n cwblhau'r ffurflen monitro Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	B	
Cynyddu ymwybyddiaeth am effaith anableddau cudd ar gymryd rhan a chael eu cynnwys ym mywyd y Coleg.		●								C	
Archwilio adeiladau'r Coleg i lywio cynllun gweithredu ar sut i wella mynediad i staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid eraill.		●					●	●		H	
AMCAN 2											
Creu cynlluniau i gynorthwyo staff sydd eisiau camu ymlaen.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	C	
Gweithredu mentora, annog a chynllunio olyniaeth i gynorthwyo staff â nodweddion gwarchodedig i gamu ymlaen yn y sefydliad.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	C	
Parhau i lunio a gweithredu strategaethau i gynyddu cyfranogiad pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl ag anableddau mewn prentisiaethau.		●				●				C	
Parhau i herio stereoteipio ar sail rhywedd mewn prentisiaethau.								●		C	
Casglu a dadansoddi data ar holl nodweddion gwarchodedig staff sydd wedi gadael y Coleg. Nodi'r camau sydd angen eu gweithredu i unioni unrhyw anghydbwysedd.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	B	



CAMAU GWEITHREDU	OEDRAN	ANABLEDD	AILBENNU RHYW.	PRIODAS / P.S.	BEICHIOG. / MAM.	HIL	CREFYDD / CRED	RHYW	CYF. RHYWIOL	AMSERLEN	SYLWADAU
AMCAN 2 parhad											
Casglu data disgyblu a chwynion yn ôl yr holl nodweddion gwarchodedig a nodi'r camau gweithredu sydd angen eu gweithredu i unioni unrhyw anghydbwysedd.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	B	
Nodi strategaethau ychwanegol a sicrhau bod pob dysgwr ag anabledd a/neu anhawster dysgu yn derbyn y cymorth a gynnigir.		•								H	
Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad rhwng grwpiau gwahanol o ddysgwyr drwy sicrhau bod pob dysgwr yn cael yr un cyfle i lwyddo.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	H	Rhyngysylltiadol
Gosod targedau unigol i estyn, herio ac ysbrydoli i bob dysgwr, i'w hannog i gyflawni eu potensial llawn a'r graddau uchaf posibl.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	B	
Ehangu'r ystod o raglenni AU, a chynyddu ymwybyddiaeth amdanynt, mewn cymunedau a gweithleoedd i dargedu oedolion y deigradd is.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	C	Rhyngysylltiadol
AMCAN 3											
Cynyddu nifer y bobl â nodwedd warchodedig ar y corff llywodraethu, fel ei fod yn cynrychioli'r gymuned leol yn well.		•				•		•		C	
Meithrin perthnasoedd â chymunedau lleol a rhanddeiliaid allanol, yn enwedig y rhai hynny sy'n cynrychioli grwpiau gwarchodedig, i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb.	•	•	•			•	•	•	•	B	



CAMAU GWEITHREDU	OEDRAN	ANABLEDD	AILBENNU RHYW.	PRIODAS / P.S.	BEICHIOG. / MAM.	HIL	CREFYDD / CRED	RHYW	CYF. RHYWIOL	AMSERLEN	SYLWADAU
AMCAN 3 parhad											
Gweithio gyda'r corff myfyrwyr a staff ehangach i gynyddu ymgysylltiad, dylanwad a chyd-gynhyrchu yn ein hamcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'n cynlluniau gweithredu.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	C	
Creu cyfleoedd i staff ymgysylltu â chymunedau a rhwydweithiau lleol, i rannu arfer orau a meithrin cysylltiadau â grwpiau allanol.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	C	
AMCAN 4											
Parhau i wella amrywiaeth y gweithlu i adlewyrchu proffil ein myfyrwyr yn well, a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig, yn enwedig mewn swyddi rheoli'r Coleg.	●	●	●			●	●	●	●	H	
Llunio 'Polisi Trawsryweddol Staff' sy'n hyblyg ac yn cefnogi staff a myfyrwyr.			●							B	
Dathlu'r gwahaniaethau rhwng aelodau o gymuned y Coleg gyda gweithredoedd, geiriau a delweddau, gan ddefnyddio amrywiaeth yn ei ystyr ehangaf.	●	●	●			●	●	●	●	B	
Cydlyn ymgyrchoedd a gweithgareddau i staff a myfyrwyr i gynllunio, cyd-gynhyrchu ac arwain gweithgareddau sy'n herio ymddygiadau nad ydynt yn gynhwysol.	●	●	●			●	●	●	●	C	
Ymrwmo i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd trwy lunio a gweithredu cynllun gweithredu Hyderus o ran Anabledd.		●								C	



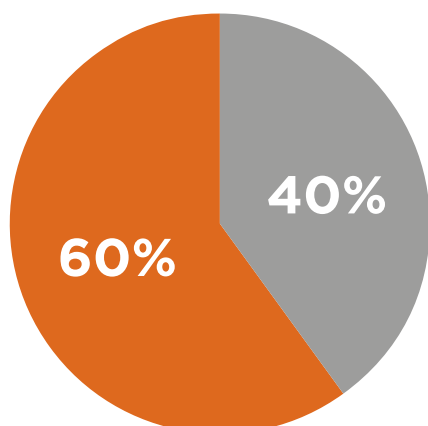
CAMAU GWEITHREDU	OEDRAN	ANABLEDD	AILBENN RHYW.	PRIODAS / P.S.	BEICHOOG. / MAM.	HIL	CREFYDD / CRED	RHYW	CYF. RHYWIOL	AMSERLEN	SYLWADAU
AMCAN 5											
Canfod a gweithredu i fynd i'r afael â materion rhywedd, ethnigrwydd, gwahaniaethau cyflog pobl anabl, gwahanu galwedigaethol a bylchau cyflogaeth.		•				•		•		B	
Cyhoeddi cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog a ganfuwyd ar draws nodweddion gwarchodedig.		•				•		•		C	Rhyngysylltiadol
Sicrhau bod cyflogwyr sydd wedi'u contractio gan y Coleg yn mynd i'r afael â'r uchod.		•				•		•		H	
Cynnig gweithio hyblyg a rhan-amser ar gyfer pob swydd, oni bai bod rheswm busnes dilys i atal hynny.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	C	Rhyngysylltiadol
Sicrhau bod archwiliadau cyflog cyfartal yn cael eu cynnal a gweithredu camau priodol yn seiliedig ar ganfyddiadau.		•				•		•		C	
Monitro ac adolygu'r mathau o gontractau yn ôl nodweddion gwarchodedig a nodi unrhyw feysydd ar gyfer gweithredu.	•	•	•			•	•	•	•	B	
Casglu a dadansoddi gwybodaeth am holl nodweddion gwarchodedig staff sydd wedi newid swyddi yn y Coleg, a lle bo hynny'n briodol, nodi camau i'w gweithredu.	•	•	•		•	•	•	•	•	C	
Cynyddu nifer a chanran y myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig sy'n dilyn rhaglenni addysg uwch.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	C	
Adolygu a dadansoddi data hyfforddi a datblygu yn rheolaidd o ran staff â nodweddion gwarchodedig sy'n dilyn hyfforddiant proffesiynol ac ystyried camau priodol yn seiliedig ar y canfyddiadau.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	B	



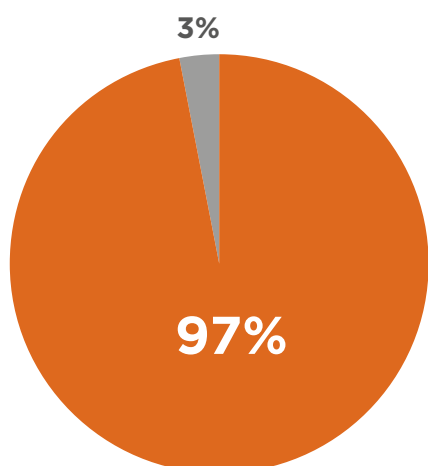
CAMAU GWEITHREDU	OEDRAN	ANABLEDD	AILBENNU RHYW.	PRIODAS / P.S.	BEICHIOG. / MAM.	HIL	CREFYDD / CRED	RHYW	CYF. RHYWIOL	AMSERLEN	SYLWADAU
AMCAN 5 parhad											
Sicrhau bod hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael ei adolygu a'i werthuso'n rheolaidd i sicrhau ei effeithiolrwydd parhaus a'i effaith gadarnhaol yn y gweithle.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	B	
AMCAN 6											
Dadansoddi nodweddion gwarchodedig cyfranogiad ac ymgysylltiad staff a myfyrwyr â chynlluniau llesiant drwy'r Coleg i gyd ac ystyried camau priodol yn seiliedig ar ganfyddiadau.	●	●	●		●	●	●	●	●	B	
Creu arferion rheoli effeithiol wrth ymdrin â materion iechyd meddwl sy'n effeithio ar staff, gan gynnwys llunio 'Polisi Llesiant Meddyliol'.		●								C	Rhyngysylltiadol
Creu diwylliant o ddatgelu diogel ynghylch llesiant meddyliol ac annog cydbwysedd bywyd a gwaith.		●								H	Rhyngysylltiadol
Cydnabod bod y risg o fod yn agored i niwed i fyfyrwyr a staff yn gallu cynyddu oherwydd eu nodweddion gwarchodedig.										C	Rhyngysylltiadol

ALLWEDD

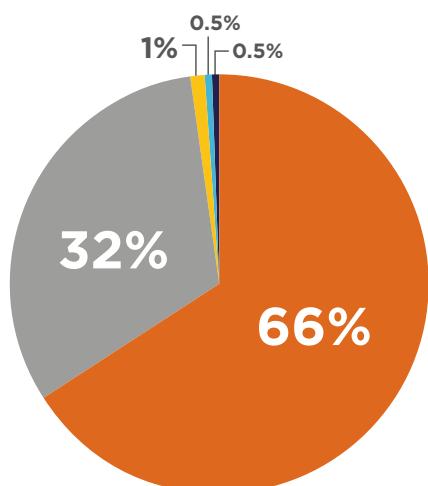
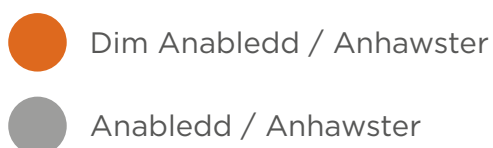
B	Tymor byr (mewn 1 flwyddyn)
C	Tymor canol (mewn 2-3 blynedd)
H	Tymor hir (mewn 4 blynedd)
AILBENNU RHYW.	Ailbennu Rhywedd
PRIODAS / P.S.	Priodas/Partneriaeth Sifil
BEICHIOG. / MAM.	Beichiogrwydd/Mamolaeth
CYF. RHYWIOL	Cyfeiriadedd Rhywiol



Staff yn ôl Rhywedd

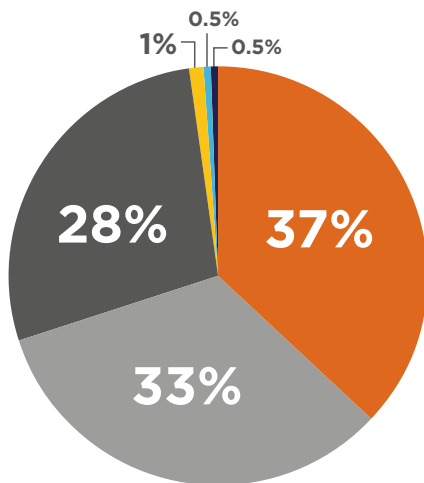


Staff yn ôl Anabledd / Anhawster

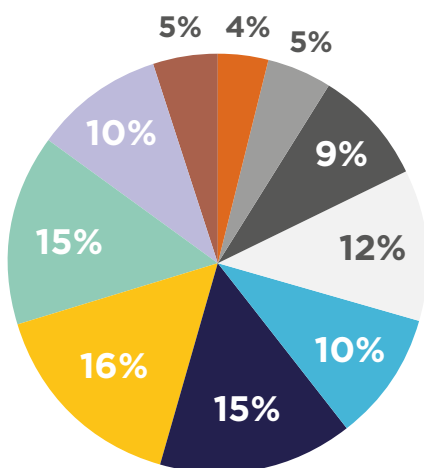


Staff yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

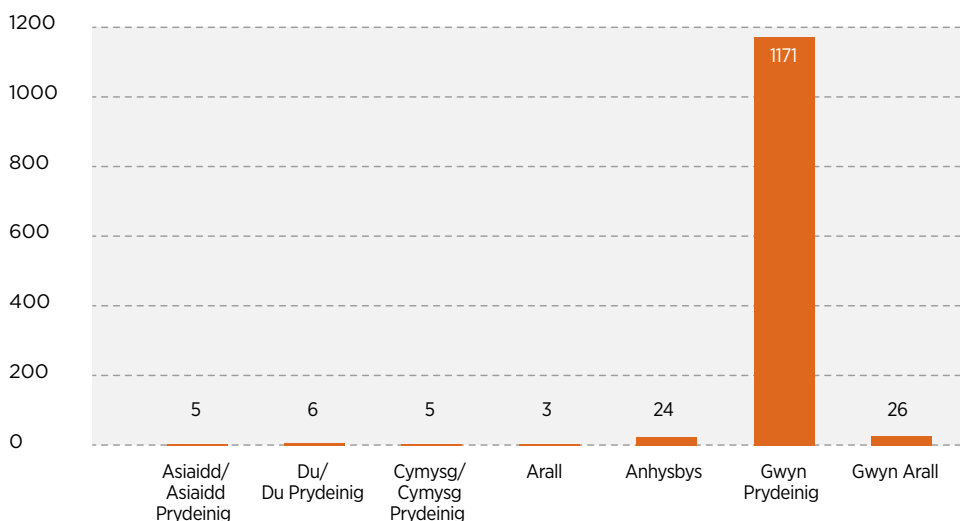
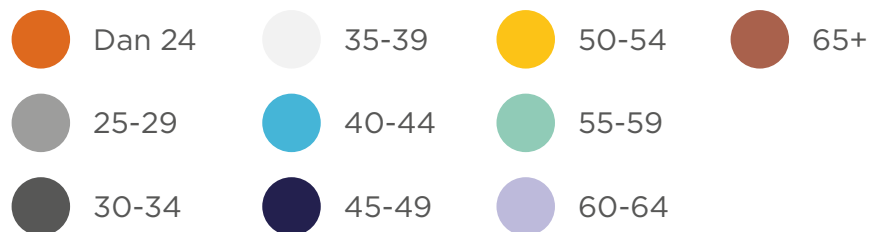




Staff yn ôl Cred neu Grefydd



Staff yn ôl Oedran



Staff yn ôl Hil



Addysg Bellach

Cofrestrwyd 12,894 o ddysgwyr ar raglenni AB a ariannwyd yn 2018/19 ac roedd 44% ohonynt yn llawn amser.

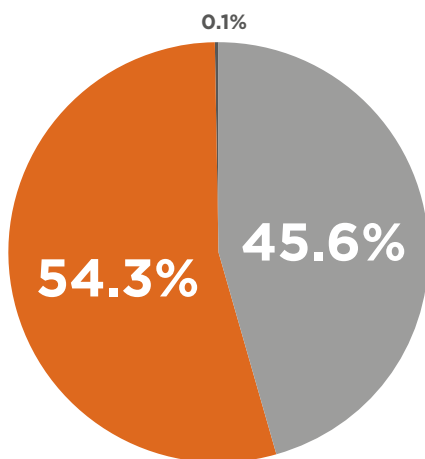
Bu symudiad bach yn y gymhareb o fenywod i wrywod o'r flwyddyn flaenorol wrth i ganran y dysgwyr benywaidd gynyddu. Yn 2017/18 roedd 47.6% o ddysgwyr gwrywaidd a 52.4% yn fenywod. Mae 69% o ddysgwyr rhan amser yn 25+ oed a 78% o ddysgwyr amser llawn yn 16-18 oed.

Mae canran y dysgwyr o feysydd amddifadedd cymdeithasol (degradd 1-2) wedi gostwng o 16.1% i 12.8%. Mae gan safleoedd Wrecsam (lâl/Ffordd y Bers) ganran uwch o ddysgwyr o'r degraddau isaf

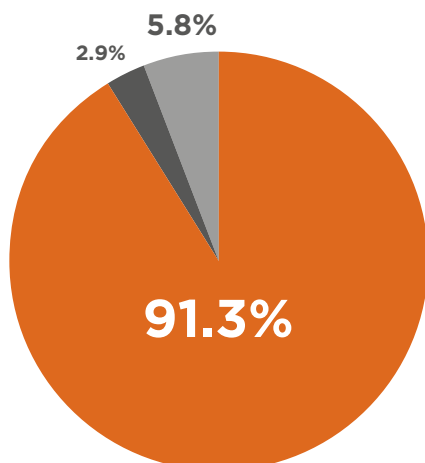
(15.1% degradd 1-2 a 22% degradd 3-4) na Glannau Dyfrdwy a Llaneurgain gyda'i gilydd (11.9% degradd 1-2 a 17.9% degradd 3-4). Mae'r rhain yn unol yn fras â data Mynegai Amddifadedd Lluosog ar gyfer Cymru (WIMD) ar gyfer y rhanbarth (Wrecsam 13%, Sir y Fflint 12%, Sir Ddinbych 15.5%) StatsWales 2014.

Y meysydd mwyaf o anabledd/anhawster yw Dyslecsia (38%), Awtistiaeth (11%), ADHD (10%) a chorfforol/meddygol (10%).

Mae 2.7% o ddysgwyr o gefndiroedd ethnig nad ydynt yn wyn. Daw'r grwpiau mwyaf o grwpiau ethnig nad ydynt yn wyn o dras Asiaidd. Mae'r niferoedd hyn yn unol â demograffeg ranbarthol.

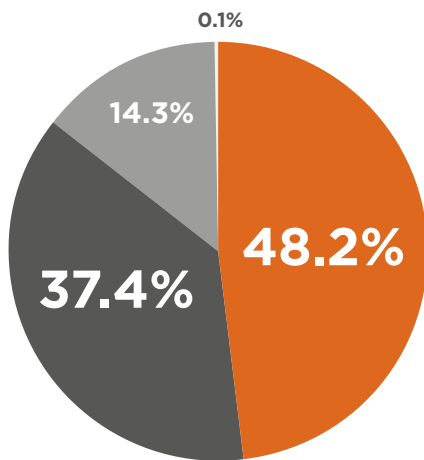


Dysgwyr AB yn ôl Rhywedd

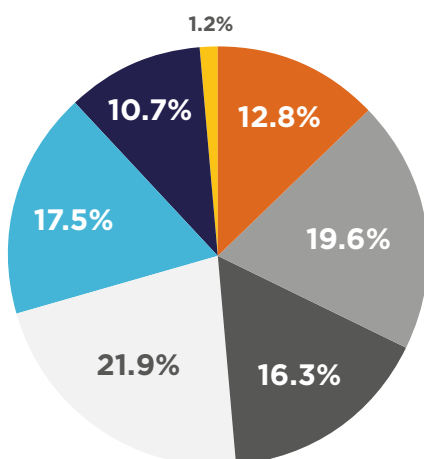
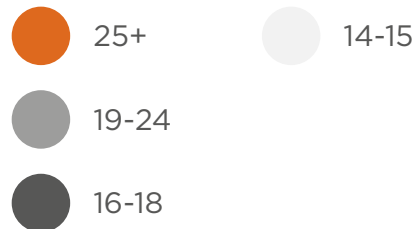


Dysgwyr AB yn ôl Ethnigrwydd

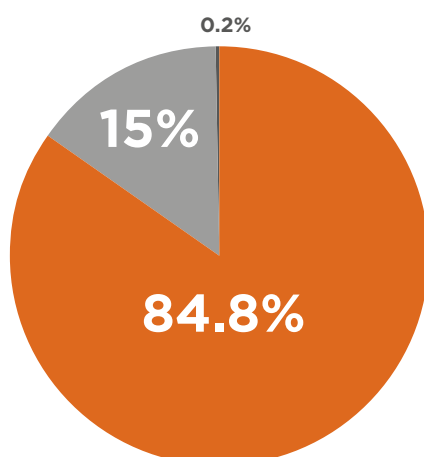




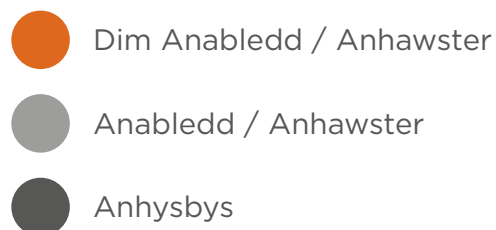
Dysgwyr AB yn ôl Grŵp Oedran



Dysgwyr AB yn ôl Ardal Degradd



Dysgwyr AB yn ôl Anabledd / Anhawster





Addysg Bellach

Mae rhagor o fanylion am y cyfraddau llwyddiant Addysg Bellach a'r graddau uchel yn ôl dysgwr sy'n nodweddiadol ar gyfer 2018/19 yn y tablau isod. Mae'r bwlch mewn cyrhaeddiad gradd uchel ar gyfer 25+ oed wedi cau. Fodd bynnag, mae rhai bylchau nodedig yn y cyfraddau llwyddiant, er enghraifft mae dysgwyr benywaidd yn fwy tebygol o ennill graddau uwch na gwrywod (B65%: G57%). Nid yw dysgwyr ag anabledd neu anhawster yn cyflawni'r graddau uchel ar yr un raddfa â'r rhai heb unrhyw anabledd (Anabledd 46%: Dim anabledd 65%). Er bod y bwlch wedi cau ychydig, mae bwlch cyrhaeddiad sylweddol o hyd rhwng y dysgwyr hynny o'r ardaloedd tlotaf a'r rhai o'r ardaloedd mwyaf cyfoethog (Degradd 1-2 51%: Degradd 9-10 70%).

Tabl 1: Dysgwyr yn ôl Rhywedd

	DERBYNIWYD	CYFRADD LWYDDO (PRIF GYMWYSTERAU)		GRADDAU UCHEL	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19
Gwrywod	3,715	85%	86%	59%	57%
Menywod	3,921	84%	85%	63%	65%

Tabl 2: Dysgwyr yn ôl Ethnigrwydd

	DERBYNIWYD	CYFRADD LWYDDO (PRIF GYMWYSTERAU)		GRADDAU UCHEL	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19
Heb fod yn Wyn	234	89%	89%	68%	73%
Gwyn	7,335	84%	85%	61%	61%

Tabl 3: Dysgwyr yn ôl Anableddau a/neu Anawsterau Dysgu

	DERBYNIWYD	CYFRADD LWYDDO (PRIF GYMWYSTERAU)		GRADDAU UCHEL	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19
Anabledd	1,565	82%	83%	45%	46%
Dim Anabledd	6,079	85%	86%	66%	65%



Tabl 4: Dysgwyr yn ôl Grŵp Oedran

	DERBYNIWYD	CYFRADD LWYDDO (PRIF GYMWYSTERAU)		GRADDAU UCHEL	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19
16-18 oed	6,455	85%	86%	63%	62%
19-24 oed	828	80%	85%	51%	58%
25 oed +	361	85%	82%	39%	66%

Tabl 5: Dysgwyr yn ôl Ardal Degradd (Mynegai Amddifadedd Lluosog ar gyfer Cymru)

	DERBYNIWYD	CYFRADD LWYDDO (PRIF GYMWYSTERAU)		GRADDAU UCHEL	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19
1-2	986	79%	82%	50%	51%
3-4	1,426	84%	84%	56%	56%
5-6	1,132	83%	84%	59%	58%
7-8	1,785	84%	87%	63%	64%
9-10	1,634	90%	88%	72%	70%

Tabl 6: Dysgwyr sy'n Derbynn LCA

	DERBYNIWYD	CYFRADD LWYDDO (PRIF GYMWYSTERAU)		GRADDAU UCHEL	
	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19
LCA	2,086	82%	83%	57%	56%
Dim LCA	5,558	86%	86%	63%	63%

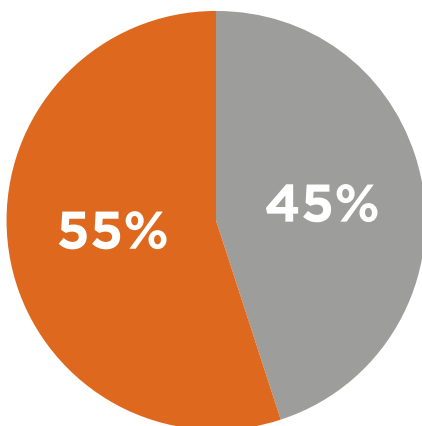


Dysgu yn y Gwaith

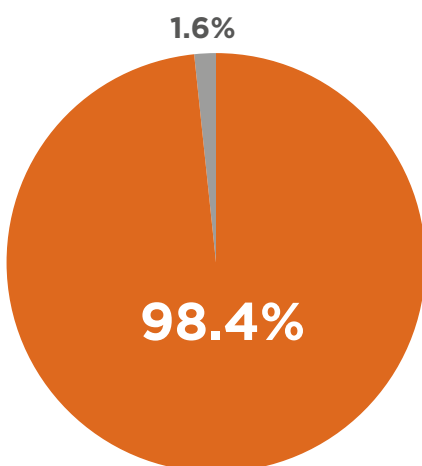
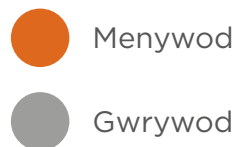
Cwblhaodd oddeutu 1600 o brentisiaid eu rhaglenni yn 2018/19. Mae'r siartiau'n dangos cyfansoddiad y dysgwyr hynny yn ôl nodwedd.

Mae cyfran y dysgwyr gwrywaidd wedi cynyddu o 39% i 45%. Yn 2018/19, roedd 98.4% [2017/18 94.9%] o brentisiaid yn disgrifio eu hunain yn Wyn Prydeinig, a disgrifiodd 1.6% [2017/18 3.3%] eu hunain fel

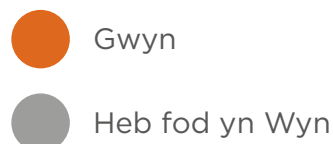
Gwyn heb fod yn Brydeinig, sy'n cynrychioli newid yng nghyfran yn ethnigrwydd dysgwyr nad yw'n gynrychioliadol o'r boblogaeth ranbarthol. Mae data cyfrifiad 2011 yn dangos hynny yn Wrecsam bod 81.4% o'r preswylwyr yn disgrifio'u hunain yn Wyn Prydeinig neu Wyddelig, o'i gymharu â 96.3% yn Sir y Fflint (Cyfartaledd y Deyrnas Unedig 80.5%).

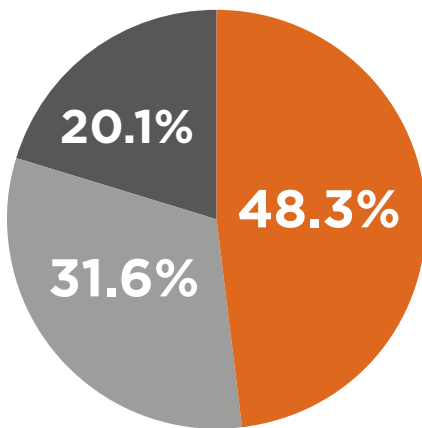


Dysgwyr DdyG yn ôl Rhywedd

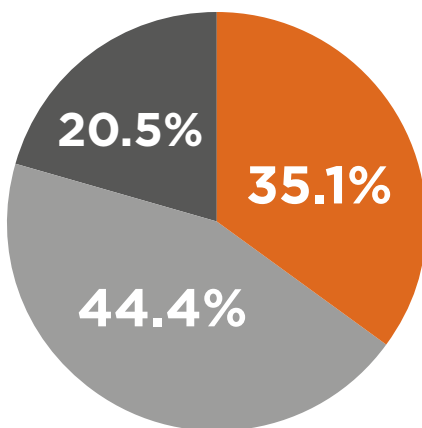


Dysgwyr DdyG yn ôl Ethnigrwydd

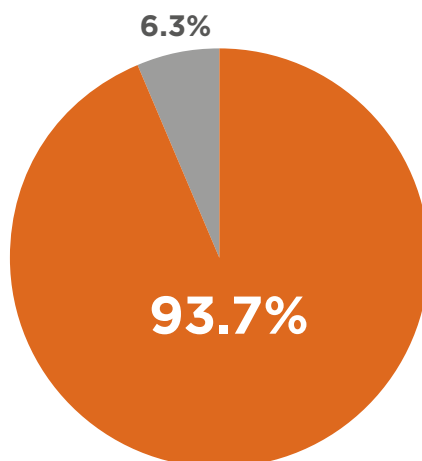




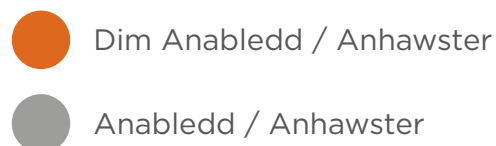
Dysgwyr DyyG yn ôl Grŵp Oedran



Dysgwyr DyyG yn ôl Ardal Degradd



Dysgwyr DyyG yn ôl Anabledd / Anhawster





Dysgu yn y Gwaith

Mae'r tablau isod yn dangos cyfraddau llwyddiant fframwaith prentisiaid dros gyfnod o 3 blynedd fesul nodwedd. Mae cydberthynas agos iawn rhwng perfformiad yn ôl rhywedd er bod menywod yn cyflawni ar gyfradd ychydig yn is na'u cymheiriaid gwrywaidd (tabl 1). Nid yw dysgwyr sy'n disgrifio'u hunain fel 'gwyn', ar gyfartaledd yn perfformio cystal â'u cymheiriaid sy'n disgrifio'u hunain fel rhai 'heb fod yn wyn'. Mae'r bwlch o 13pp yn sylweddol (tabl 2). Mae Tabl 3 yn dangos bwlch cyrhaeddiad o 11pp rhwng pobl ag anabledd/anhawster a'r rhai hebddynt. Mae dysgwyr iau yn cyflawni'n well na dysgwyr aeddfed (tabl 4). Un o'r rhesymau am hyn yw'r amser i ffwrdd o astudio ffurfiol amser llawn ac ychwanegu'r sgiliau hanfodol i'r fframwaith, sy'n gall bod yn her i lawer o ddysgwyr aeddfed.

Tabl 1: Dysgwyr yn ôl Rhywedd

	YMADAWYR	CYFRADDAU LLWYDDO'R FFRAMWAITH		
	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19
Gwrywod	712	82%	84%	83%
Menywod	870	85%	84%	82%

Tabl 2: Dysgwyr yn ôl Ethnigrwydd

	YMADAWYR	CYFRADDAU LLWYDDO'R FFRAMWAITH		
	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19
Heb fod yn Wyn	26	88%	83%	89%
Gwyn	1,565	84%	84%	76%

Tabl 3: Dysgwyr yn ôl Anableddau a/neu Anawsterau Dysgu

	YMADAWYR	CYFRADDAU LLWYDDO'R FFRAMWAITH		
	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19
Anabledd	101	84%	77%	73%
Dim Anabledd	1,493	84%	84%	84%

Tabl 4: Dysgwyr yn ôl Grŵp Oedran

	YMADAWYR	CYFRADDAU LLWYDDO'R FFRAMWAITH		
	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19
16-18 oed	320	85%	84%	86%
19-24 oed	504	84%	87%	82%
25 oed +	770	82%	81%	82%



Tabl 5: Dysgwyr yn ôl Ardal Degradd (Mynegai Amddifadedd Lluosog ar gyfer Cymru)

	YMADAWYR	CYFRADDAU LLWYDDO'R FFRAMWAITH		
	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19
1-3	478	85%	83%	81%
4-7	605	83%	83%	82%
8-10	280	83%	84%	86%

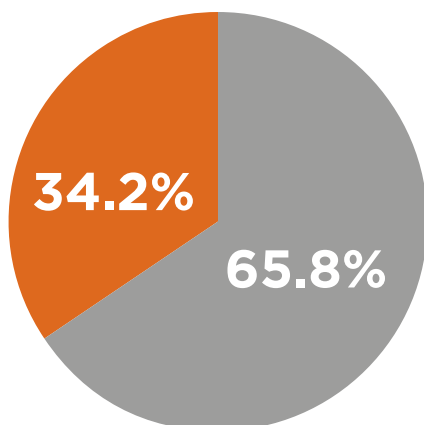


Addysg Uwch

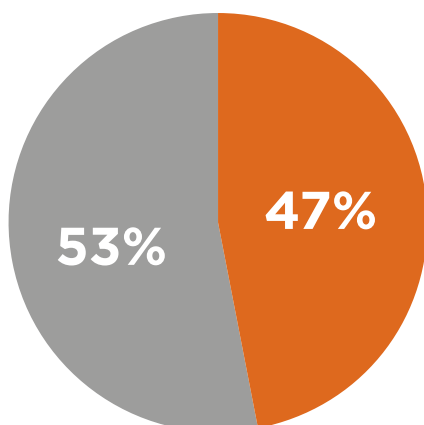
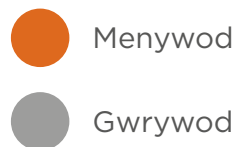
Cofrestrwyd oddeutu 400 o fyfyrwyr ar raglenni AU a ariannwyd yn 2018/19 gyda rhaniad bras rhwng pobl ifanc 18-24 oed a 25+ oed.

Mae bron i 66% yn wrywod, mae hyn oherwydd amlygrwydd y rhaglenni Peirianeg ac Adeiladu, er bod hyn yn newid wrth ychwanegu rhaglenni eraill fel Gofal Plant a Busnes a Rheoli. Daw myfyrwyr AU yn bennaf o'r ardaloedd mwy cyfoethog ac mae 10% o fyfyrwyr AU wedi datgan anabledd neu anhawster dysgu. Mae

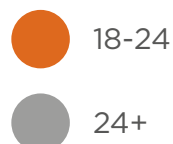
90% o fyfyrwyr Addysg Uwch yn disgrifio'u hunain fel Gwyn. Mae'r cwricwlwm AU wedi ehangu'n gyflym dros y 2 flynedd ddiwethaf sydd wedi arwain at gynnig AU mwy cynhwysol gydag ystod ehangach o feysydd pwnc a phatrymau cyflwyno mwy hyblyg. Mae hyn yn cael effaith gadarnhaol ar gyfansoddiad myfyrwyr a fydd yn parhau i newid yn gyflym dros y 2-3 blynedd nesaf wrth i'r ddarpariaeth gael ei chyflwyno a'i hymgorffori.

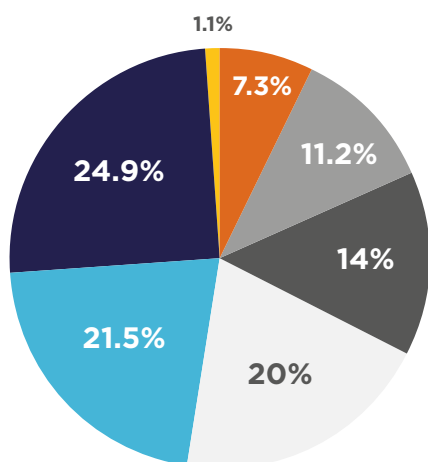


Dysgwyr AU yn ôl Rhywedd



Dysgwyr AU yn ôl Grŵp Oedran





Dysgwyr AU yn ôl Ardal Degradd

