

POLISI CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH YN CYNWYS CYNLLUN GWEITHREDU STRATEGOL AR GYDRADDOLDEB

CYNNWYS

	Rhagair	Tudalen 3
1.	Datganiad Polisi a Chydraddoldeb	Tudalen 4
2.	Diffiniadau	Tudalen 5
3.	Nod ein polisi	Tudalen 5
4.	Coleg Penybont - pwy ydym ni a'r hyn a wnawn	Tudalen 6
5.	Yr hyn a wnawn yng nghyswllt Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Tudalen 8
6.	Gweithdrefnau a chyfrifoldebau gweithredu polisi	Tudalen 11
7.	Cysylltiadau â pholisïau eraill	Tudalen 12
8.	Cynllun Gweithredu Strategol ar Gydraddoldeb	Tudalen 13

RHAGAIR

Caiff pob Coleg Addysg Bellach, efallai yn fwy nag unrhyw sefydliad addysgol arall, eu seilio ar ymrwymiad staff i greu cyfleoedd i bawb, hyrwyddo cydraddoldeb a gwerthfawrogi gwahaniaethau posibl. Mae'n fwy na dim ond datganiad am sut y byddwn yn cyflawni ein gofynion statudol, mae'n rhan hanfodol o'r ffordd y cynhaliwn ein busnes ac mae'n greiddiol i ddarpariaeth addysg a gwasanaethau.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn fater o bwys i bawb ohonom a chawsom ddechrau da arni. Bu gan Goleg Penybont am flynyddoedd lawer draddodiad o gefnogi dysgwyr a staff gydag anawsterau dysgu a/neu anabledau corfforol - ond mae angen i ni yn awr wneud cynnydd pellach mewn byd sy'n newid yn gyflym a sylweddolwn fod llawer o waith ar ôl.

Ein gweledigaeth ar gyfer y Coleg yw bod yn sefydliad teg, un lle mae pawb yn derbyn y gwahaniaethau rhwng unigolion ac yn gwerthfawrogi manteision amrywiaeth a sut mae'n cyfoethogi'r Coleg. Bod yn sefydliad lle mae pawb yn gweithio'n gadarnhaol i hyrwyddo amrywiaeth a chyfle cyfartal, gan gydnabod ein bod yn gweithredu mewn cymdeithas aml-agweddol a chymhleth.

Rwy'n cymeradwyo'r polisi a chynllun gweithredu yma, yn diolch i bawb a gyfrannodd at ei baratoi ac yn croesawu'r cynnydd a wnaethom - ac mae'n rhaid i ni barhau i'w wneud i hyrwyddo cydraddoldeb a dathlu amrywiaeth yn ein Coleg.

Simon Pirotte
Pennaeth

POLISI CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

1. DATGANIAD POLISI CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Mae gan Goleg Penybont ymrwymiad i bolisi cyfle cyfartal ac i amrywiaeth ym mhopeth a wnaiff. Mae Coleg Penybont yn croesawu amrywiaeth a byddwn yn anelu i hyrwyddo manteision amrywiaeth yn ein holl weithgareddau. Byddwn yn anelu i ddatblygu diwylliant sy'n adlewyrchu'r gred honno. Byddwn yn anelu i ehangu'r cyfryngau y recriwtiwn ynddynt i sicrhau sylfaen staff ac ymgeiswyr mor amrywiol ag sydd modd.

Mae Coleg Penybont yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau na wahaniaethir yn erbyn yr holl staff a myfyrwyr presennol a darpar staff a myfyrwyr, un ai'n uniongyrchol neu anuniongyrchol, ar sail rhyw, oedran, anabledd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gredu neu darddiad ethnig neu genedlaethol. Gwerthfawrogwn wahaniaethau, anghenion a chyfraniadau gweithlu a chorff myfyrwyr amrywiol.

Mae Coleg Penybont yn rhoi dyletswydd ar ein holl staff a myfyrwyr i barchu a gweithredu yn unol â'r polisi yma. Mae gennym ymrwymiad i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer ein holl staff.

Mae Coleg Penybont yn ymestyn yr ymagwedd gadarnhaol yma yng nghyswllt cydraddoldeb ac amrywiaeth i'n contractwyr, myfyrwyr a'r gymuned.

Byddwn yn hyrwyddwr ac arweinydd cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn.

- hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth
- herio a dileu gwahaniaethu
- darparu gwasanaethau ymatebol a hygyrch

O fewn fframwaith gyffredinol ei ddatganiad o bwrpas a gwrthoedd, mae gan Goleg Penybont ymrwymiad i egwyddor ac arfer cyfle cyfartal ac mae'n dathlu amrywiaeth pobl. Deallwn nad yw'r ddau gysyniad yma'r un fath ond maent yn ategu ei gilydd. Heb gydnabod ac, yn bwysicaf oll, werthfawrogi'r gwahaniaethau rhwng pobl, ni all fod gwir gyfle cyfartal. Ymhellach, mae Coleg Penybont yn hyrwyddo cyfleoedd sy'n gwella bywydau unigolion ac sy'n parchu pob person.

Mae'r ddogfen yma'n cyflwyno Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Coleg Penybont. Mae'n esbonio pam fod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn bwysig i ni, yr egwyddorion sylfaenol y byddwn yn eu dilyn a sut y bwriadwn fonitro a chyflawni hyn - ein bod yn gwneud yr hyn a ddywedwn.

2. DIFFINIADAU

Cydraddoldeb yw creu llwyfan gwastad i alluogi pawb i gael mynediad i'r un cyfleoedd ac fe'i cefnogir gan ddeddfwriaeth i atal gwahaniaethu yn seiliedig ar ragfarnau yn erbyn unrhyw grŵp.

Amrywiaeth yw deall a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau mewn pobl a chredu y bydd defnyddio'r gwahaniaethau hyn yn creu amgylchedd gwaith cynhyrchiol a phrofiad bywyd sy'n cyfoethogi lle caiff talentau eu defnyddio'n llawn ac y caiff nodau sefydliadol eu cyflawni.

Mae gwerthfawrogi amrywiaeth yn golygu gwerthfawrogi'r nodweddion a ddaw gwahanol bobl i'w swyddi, i ddatrys problemau a datblygu cyfleoedd busnes - yn hytrach na barnu syniadau pobl gan y graddau y cydymffurfiant gyda'n gwerthoedd presennol neu'n dewisiadau personol.

Mae rheoli amrywiaeth yn golygu cydnabod bod ein staff a hefyd ein cleientiaid yn dod o wahanol gefndiroedd diwylliannol, ethnig, hiliol a rhywedd a bod ganddynt wahanol grefyddau neu gredoau, cenedligrwydd, rhywioldeb, oedran, galluoedd corfforol a meddyliol ac ati. Drwy gydnabod y gwahaniaethau hyn, gall Coleg Penybont fanteisio i'r eithaf o'n potensial. Mae ynglŷn ag ymwneud â phobl nad ydynt fel chi, ac nad ydynt o reidrwydd yn dymuno bod fel chi. Mae ynglŷn â chael y gallu rheoli i ganiatáu i'w gwahanol safbwyntiau a barnau wella ansawdd eich penderfyniadau.

3. NOD EIN POLISI

- Sicrhau y rhoddir cyfle cyfartal i'r holl staff.
- Rhoi strwythur teg o bolisiau a gweithdrefnau yn cynnwys recriwtio a dethol, hyfforddiant, rheolau a gweithdrefnau polisi disgyblaeth ac aflonyddu.
- Sicrhau fod gan yr holl staff fynediad cyfartal i ddyrchafiad a chyflog cyfartal.
- Denu gweithlu amrywiol a defnyddio'r sgiliau, gwybodaeth a galluoedd sydd ar gael.
- Creu delwedd gadarnhaol fel cyflogwr a darparrydd gwasanaeth.
- Cynyddu perfformiad ac effeithiolrwydd ac atal achosion disgyblaeth a chwynion.
- Dim goddefgarwch i dorri polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Coleg Penybont. Caiff pob achos o gamymddwyn honedig eu hymchwilio dan bolisi, rheolau a gweithdrefnau Disgyblaeth Coleg Penybont.

- Cydnabod amrywiaeth y bobl sy'n byw yng Nghymru a'u gwahanol gefndiroedd, diwylliannau ac anghenion a sicrhau y caiff gwasanaethau eu darparu mewn modd priodol i gynyddu cyfranogiad gan bawb.
- Ymdrechu i ddileu unrhyw rwystrau i gael mynediad i'r gwasanaethau a ddarparwn.

3.1 PAM FOD CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH YN BWYSIG I GOLEG PENYBONT?

Mae'r polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynnwys ein gwaith gyda'n myfyrwyr a hefyd y gweithdrefnau mewnol sy'n llywodraethu sut y gweithredwn fel sefydliad. Mae'r gair 'staff' yn y polisi yma yn cyfeirio at staff cyflogedig, staff asiantaethau, myfyrwyr ar leoliad, dehonglwyd, gwirfoddolwyr ac aelodau'r Bwrdd.

4. PWY YDYM NI A'R HYN A WNAWN

Cyd-destun Lleol

Mae Pen-y-bont ar Ogwr mewn lleoliad strategol rhwng y ddwy ganolfan poblogaeth fwyaf yng Nghymru, y disgwylir i'r ddwy dyfu dros y degawd nesaf. Mae gan Abertawe a Chaerdydd fel ei gilydd gynlluniau i ddod yn ddinas-ranbarthoedd ac mae Coleg Penybont wedi'i leoli yn y canol rhwng y ddwy ddinas.

Mae Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn ymestyn tua 20 cilomedr o'r gorllewin i'r dwyrain, yn cynnwys cymoedd Llynfi, Garw ac Ogwr. Mae gan Ben-y-bont ar Ogwr, y dref fwyaf, boblogaeth o 41,910. Y trefi mawr eraill yw Maesteg (poblogaeth 20,704), Porthcawl (poblogaeth 15,892) a Phencoed (poblogaeth 9,458).

Yn 2010 amcangyfrifwyd fod cyfanswm poblogaeth Bwrdeistref Pen-y-bont ar Ogwr yn 133,900 gyda 25,560 o'r boblogaeth dan 15 oed, 81,140 o oedran gwaith a 27,200 o oedran ymddeol.

Disgwylir y bydd y gyfran o'r boblogaeth dros oed ymddeol yn cynyddu i 23% yn 2016 gan fod yn gynydd o 7,120, y bydd y bobl yn y band oedran economaidd weithgar 30-44 yn aros bron yn ei unfan. Rhagwelir y bydd y boblogaeth hŷn economaidd weithgar dros 45 oed yn cynyddu gan ffigur net o 3,702 o bobl.

Mae Coleg Penybont yn gwasanaethu ardal gyda phocedi o amddifadedd cymdeithasol uchel. Mae tua hanner dysgwyr y Coleg yn byw yn yr ardaloedd gyda'r amddifadedd cymdeithasol gwaethaf ac ail waethaf. Mae 18% o blant yn byw mewn aelwydydd heb waith, gyda 12% o'r boblogaeth leol heb unrhyw gymwysterau. Mae'r canran o ddisgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yn 21%. Mae 11 o'r 85 ardal ym Mhen-y-bont ar Ogwr yn y 10% o ardaloedd mwyaf amddifadus yng Nghymru, tra bod 13% o boblogaeth Sir Pen-y-bont ar Ogwr dros 16 oed wedi adrodd salwch meddwl, ffigur 2% yn uwch na Chymru ar 11% tra bod 231 o blant yn byw mewn tldi, ychydig uwch na chyfartaledd Cymru. Dangosodd cyfrifiad 2011 nad oedd gan 28.3% o boblogaeth Sir Pen-y-bont ar Ogwr unrhyw

gymwysterau academaidd o gymharu gyda chyfartaledd Cymru o 25.9%. Mae cyfraddau anweithgaredd economaidd hefyd yn uchel ac yn uwch na chyfartaledd Cymru.

Cyd-destun y Coleg

Mae **Coleg Penybont** yn Goleg Addysg Bellach sy'n cefnogi tua 13,000 o fyfyrwyr ac yn cyflogi tua 600 aelod o staff. Roedd gan y Coleg incwm blynyddol o £29 miliwn yn 2014/15.

Mae'r Coleg yn gweithredu ar draws 5 campws ym Mhen-y-bont ar Ogwr, Pencoed, Heol y Frenhines, Maesteg a Chaerdydd ynghyd ag Engage Business Wales, braich fasnachol y Coleg sy'n seiliedig yn Nhŷ Morien, Pen-y-bont ar Ogwr. Mae'r Coleg hefyd yn berchen The People Business Wales, cwmni hyfforddiant sector preifat a brynwyd yn 2012.

Mae Coleg Penybont yn cynnig cwricwlwm eang ei sail o lefel cyn-mynediad i lefel graddedigion. Mae gan y Coleg y ffransais fwyaf ar gyfer Addysg Uwch mewn Addysg Bellach yn y sector Addysg Bellach yng Nghymru gyda thua 1,000 o fyfyrwyr Addysg Uwch.

Mae'r Coleg yn gweithio gydag ystod eang o bartneriaid ar draws y rhanbarth yn cynnwys busnesau, ysgolion, awdurdodau lleol yn ogystal â Sefydliadau Addysg Uwch.

Dechreuodd y Pennaeth newydd ar ei swydd ym mis Mehefin 2013. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf mae'r Coleg wedi gweld gwelliant sylweddol iawn yn nhermau deilliannau dysgwyr ac iechyd ariannol. Mae hyn yn fwy hynod byth o gofio am y toriadau difrifol i'r sector Addysg Bellach yn gyffredinol a Choleg Penybont yn neilltuol. Ers 2012/13 mae cyllid rheolaidd Addysg Bellach y Coleg gan Lywodraeth Cymru wedi gostwng gan 15% (£2.7 miliwn), pan ychwanegir chwyddiant a gofynion eraill daw hyn yn doriad o 24% mewn termau gwirioneddol (£4.2 miliwn). Mae'r Coleg wedi cymryd penderfyniadau anodd ond hanfodol i addasu i'r 'storm berffaith' o gostau cynyddol mewn cyflog a phensiynau staff a thoriad nas gwelwyd ei debyg mewn cyllid. Mae hyn wedi golygu y bu'n rhaid cynnal dwy raglen fawr o ddileu swyddi [gwirfoddol].

Y Weledigaeth

Mae'r Pennaeth, yr Uwch Dîm Rheoli, Llywodraethwyr a myfyrwyr wedi datblygu Cynllun Strategol sy'n weledigaeth uchelgeisiol iawn i'w chyflawni erbyn 2019. Mae'r Coleg yn mynd rhagddo'n dda i gyflawni'r weledigaeth hon.

Datblygwyd y Weledigaeth a'r Cynllun Strategol allan o gyfres o Weithdai'r Pennaeth lle cafodd staff, myfyrwyr a llywodraethwyr gyfle i ddylanwadu ar genhadaeth, gwerthoedd a chyfeiriad strategol newydd y Coleg.

Yn dilyn ymgynghoriad, y datganiad cenhadaeth mwyaf poblogaidd oedd:

“Byddwch yn bopeth y gallwch fod”

Mae'r genhadaeth yn crisialu popeth y mae'r Coleg yn sefyll drosto a chaiff ei gefnogi gyda'r gwerthoedd allweddol dilynol:

Canolbwyntio ar y person

Ysbrydoledig

Angerddol

Arloesol

Fe wnaeth staff, rheolwyr a Llywodraethwyr wedyn ddatblygu'r blaenoriaethau lefel uchel yn amlygu nod y Coleg i fod yn Rhagorol, Effeithiol ac Ymgysylltu.

Nid pethau dewisol yw cydraddoldeb ac amrywiaeth i Goleg Penybont; maent yn rhan gyfannol o'n credoau ac amcanion strategol.

5. YR HYN A WNAWN

Bydd Coleg Penybont yn cynnal cydraddoldeb ac amrywiaeth:

- (a) mewn cyflogaeth, drwy ddatblygu polisïau sy'n sicrhau na wahaniaethir yn annheg yn erbyn unrhyw ymgeisydd am swydd, cyflogai, gwirfoddolydd neu hyfforddai ar sail eu rhyw, tarddiad ethnig neu genedlaethol, crefydd neu gredo, oedran, gallu corfforol neu feddyliol, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, cefndir cymdeithasol, rhywioldeb, neu rôl yn y sefydliad
- (b) drwy feithrin amgylchedd o gydweithio sy'n rhydd o aflonyddu neu erledigaeth ac sy'n hyrwyddo cysylltiadau da ymysg staff i greu'r amodau i ddatblygu eu potensial i'r eithaf
- (c) creu a meithrin amgylchedd lle mae pob myfyriwr yn cael cyfle i gyflawni eu potensial yn y coleg.

5.1 CAMAU GWEITHREDU AC YMRWYMIADAU PENODOL

Rhywedd

Mae gan Goleg Penybont draddodiad balch o hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol.

- Byddwn yn parhau i weithio i sicrhau y caiff menywod a dynion eu cynrychioli'n deg ymysg ein staff a myfyrwyr.

- Byddwn yn sicrhau y caiff menywod eu cynrychioli'n llawn ym mhob rhan o'r sefydliad ar bob lefel.
- Byddwn yn sicrhau fod ein polisïau a'n gweithdrefnau'n mynd i'r afael â'r materion hyn ac yn cymryd camau gweithredu cadarnhaol lle'n briodol.
- Byddwn yn sicrhau nad ydym yn gweithredu unrhyw wahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol i'n cleientiaid neu staff ar sail rhywedd a phriodas.
- Mae gan Goleg Penybont system gyflog dryloyw ac anwahaniaethol er mwyn mynd i'r afael â chyflog anghyfartal rhwng dynion a menywod.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae gan Goleg Penybont ymrwymiad i greu amgylchedd gweithio diogel ar gyfer ei holl staff a defnyddwyr gwasanaeth gan roi sylw dyledus i'w cyfeiriadedd rhywiol a bydd yn adeiladu ar ei lwyddiant mewn gwneud hynny.

Rydym eisiau i Goleg Penybont fod yn fan lle mae pobl sy'n lesbian, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol ymysg ein staff a chleientiaid yn teimlo'n ddiogel a chysurus i fod yn agored am eu rhywioldeb. Byddwn yn herio safbwyntiau negyddol ac os oes angen, ddarparu hyfforddiant fel bod gwell dealltwriaeth o'r mater ymysg ein staff.

Pobl Anabl

Model Cymdeithasol Anabledd

"Ar hyn o bryd nid yw pobl anabl yn cael yr un cyfleoedd na dewisiadau â phobl heb fod yn anabl. Nid ydynt chwaith yn mwynhau parch cyfartal nac yn cael eu cynnwys yn llawn ar sail gyfartal mewn cymdeithas. Nid yw'r tlodi, anfantaïs a'r allgau cymdeithasol y mae llawer o bobl anabl yn ei brofi yn ganlyniad anochel eu hamhariadau neu gyflyrau meddygol, ond yn hytrach yn deillio o rwystrau agweddol ac amgylcheddol. Gelwir hyn yn 'fodel cymdeithasol o anabledd' a dyma'r sail ar gyfer gweithredu'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb anabledd yn llwyddiannus".

(Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Anabledd: Cod Ymarfer Statudol - Lloegr a Chymru)

Rydym wedi mabwysiadu model cymdeithasol anabledd fel egwyddor sylfaenol ac yn cydnabod mai'r ffordd y mae cymdeithas yn gwahaniaethu yn eu herbyn ac nid eu hamhariadau sydd yn gwneud pobl yn anabl.

Dywed y model cymdeithasol:

- Caiff anabledd ei achosi gan fethiant cymdeithas i addasu ei hunan i'r ffyrdd gwahanol y mae pobl yn cyflawni gweithgareddau.

- Mae cymdeithas yn gyffredinol (a'r mwyafrif heb fod yn anabl yn neilltuol) yn gyfrifol am anablu'r bobl hynny a gaiff eu hatal rhag cyflawni gweithgareddau yn eu ffyrdd eu hunain
- Y ffordd orau i oresgyn anabledd yw drwy i gymdeithas ddysgu addasu i amrywiaeth ei dinasyddion
- Yn y model cymdeithasol, gwelir anabledd fel y problemau ychwanegol sy'n wynebu pobl gydag amhariadau oherwydd nad yw cymdeithas wedi paratoi i roi ystyriaeth i'w hanghenion.

Bydd Coleg Penybont yn:

- Cynyddu ymwybyddiaeth yn y sefydliad am anghenion staff, myfyrwyr ac ymwelwyr gydag anableddau.
- Gweithio i sicrhau nad yw ein harferion yn cyfyngu defnydd o'n gwasanaethau neu'r cyfraniad y gall pobl gydag anableddau ei wneud i'n gwaith.
- Gwneud asesiadau rheolaidd o hygyrchedd ein safleoedd ac yn edrych yn rhagweithiol am gyfleoedd i wella mynediad i'n safleoedd a gwasanaethau ar gyfer pobl gydag anableddau.
- Sylweddolwn hefyd nad yw anableddau bob amser i'w gweld ac rydym yn rhoi parch cyfartal i anghenion ehangach y grŵp yma'n cynnwys unigolion gydag anhwylderau iechyd meddwl neu gyflyrau gwanychol, yn cynnwys HIV ac AIDS.

Hil ac Ethnigrwydd

Mae Coleg Penybont yn cyflogi ac yn gwasanaethu pobl o wahanol grwpiau hiliol ac ethnig ac mae'n falch o'r traddodiad yma a bydd yn parhau ag ef.

Byddwn yn parhau i weithredu cynlluniau gweithredu cadarnhaol i gynorthwyo staff i gael mynediad a hybu eu cyfleoedd datblygu gyrfa y tu mewn a hefyd y tu allan i'r Coleg.

Crefydd a Chredo

Mae gan Goleg Penybont ymrwymiad i, a bydd yn adeiladu ar ei lwyddiant, mewn creu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer ei holl staff a defnyddwyr gan roi ystyriaeth ddyladwy i'w crefyddau neu gredoau.

Rydym eisiau i Goleg Penybont fod yn fan lle mae staff a myfyrwyr sydd â gwahanol grefyddau neu ffydd yn teimlo ei bod yn deg a chysurus i fod yn agored am eu crefydd neu ffydd. Byddwn yn herio safbwyntiau ac arferion negyddol ag, os oes angen, ddarparu hyfforddiant fel bod gwell dealltwriaeth o'r mater ymysg ein staff.

Oedran

Bydd Coleg Penybont yn parhau i gyflogi a gwasanaethu pobl o bob grŵp oedran a bydd yn sicrhau nad yw ei bolisiau'n cael effaith niweidiol ar staff na myfyrwyr oherwydd eu hoedran.

Byddwn yn sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu'n annheg yng nghyflogaeth staff na darpariaeth gwasanaethau addysg ar sail oedran, hen ac ifanc.

Wrth weithredu'r egwyddorion hyn bydd Cyngor Penybont yn sicrhau ei fod yn cyflawni'r holl ofynion cyfreithiol angenrheidiol ac yn ymdrechu i osod safonau arfer da y bydd eraill yn eu dilyn.

Caffaeliad

Bydd Coleg Penybont yn ymdrechu i sicrhau y caiff nwyddau, gwasanaethau a chyfleusterau eu prynu yn unol â'n hymrwymiaadau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym eisiau ymgysylltu gydag ystod amrywiol o gyflenwyr a sicrhau bod busnesau o gymunedau amrywiol yn cael cyfle cyfartal i gystadlu am gontractau. Lle bynnag mae'n ymarferol byddwn yn ymdrechu i brynu gan asiantaethau neu gwmnïau sy'n rhannu ein gwerthoedd ar gyfle cyfartal ac amrywiaeth.

6. GWEITHDREFNAU A CHYFRIFOLDEBAU GWEITHREDU POLISI

Caiff y cyfrifoldebau am weithredu'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth eu dyrannu fel a ganlyn:

- (a) Y Pennaeth sy'n bennaf gyfrifol am weithredu'r polisi yma ac mae'n atebol i'r Bwrdd Ymddiriedolwyr amdano.
- (b) Y Rheolwr Adnoddau Dynol sy'n gyfrifol am ddatblygu ac adolygu'r polisi a'r gweithdrefnau sy'n gysylltiedig gydag ef.
- (c) Bydd yr Uwch Dîm Rheoli yn adolygu datblygiad a monitro'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o leiaf yn flynyddol.
- (d) Rheolwyr llinell sy'n gyfrifol am sicrhau y caiff y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei weithredu yn eu rhan nhw o'r sefydliad; am sicrhau fod staff yn deall y polisi a'u rôl ynddo; ac am ddarparu adroddiadau a gwybodaeth monitro.
- (e) Yng nghyswllt hyn, dylai rheolwyr sicrhau fod rhaglenni gwaith timau ac unigolion yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ac yn cadw hyn dan adolygiad.
- (f) Mae gan bob aelod o staff gyfrifoldeb unigol am sicrhau y caiff y polisi ei weithredu. Dylid adlewyrchu hyn wrth ddatblygu rhaglenni gwaith unigol sy'n rhoi ystyriaeth i anghenion holl ddefnyddwyr posibl

gwasanaethau. Dylai hefyd gael ei adlewyrchu ym mherfformiad ac ymddygiad unigolion.

- (g) Caiff y polisi yma ei gylchredeg i'r holl staff, pob ymgeisydd sy'n gwneud cais am swyddi gyda Choleg Penybont a phob contractwr.
- (h) Bydd y polisi ar gael ar ein gwefan.

7. CYSYLLTIADAU GYDA PHOLISIŪ ERAILL

Dylid darllen y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn cysylltiad â pholisïau eraill Coleg Penybont, yn neilltuol y Cod Ymddygiad.

Mae gweithdrefnau Disgyblaeth a Chwynion Coleg Penybont a'r polisi ar Aflonyddu yn nodi sut y byddwn yn ymateb i faterion o'r math hwnnw.

Mae polisi a gweithdrefnau recriwtio Coleg Penybont yn cynnwys ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.

8. ATODIAD - CYNLLUN GWEITHREDU STRATEGOL AR GYDRADDOLDEB

AMCAN CYDRADDOLDEB

Byddwn yn gwella mynediad i gyrsiau, heb ystyried unrhyw nodweddion gwarchodedig a gwneud yn siŵr ein bod yn rhoi ystyriaeth i anghenion a safbwyntiau pob grŵp gwarchodedig pan fyddwn yn cynllunio a chyflwyno cyrsiau newydd a sut y cyflwynwn y cwricwlwm.

Byddwn yn mesur, monitro ac yn gwella'n barhaus y ffordd y cyflwynwn gyrsiau i wahanol grwpiau.

Byddwn yn adeiladu diwylliant cadarnhaol, gyda dealltwriaeth a dull gweithredu cyffredin y gallwn integreiddio materion cydraddoldeb drwyddo yng nghyswllt pob grŵp gwarchodedig i fywyd bob dydd.

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

MAES CWRICWLWM: ADEILADU

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Parhau i hyrwyddo cyrsiau adeiladu i fenywod	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Ionawr 2017
Cynyddu cyfleoedd ar gyfer rhieni unigol mewn cynnal aelwyd	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Ionawr 2017
Rhoi cyfle ehangach ar gyfer y rhai sydd angen cefnogaeth dysgwyr	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Parhaus
Asesu risg a dealltwriaeth ar gyfer myfyrwyr beichiog	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Parhaus
Sicrhau fod holl gyfleusterau'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn eu lle i gefnogi mynediad i ddysgwyr	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Parhaus
Codi ymwybyddiaeth o greddau ac arferion crefyddol myfyrwyr	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Mehefin 2016

MAES CWRICWLWM: CELFYDDYDAU CREADIGOL A THECHNOLEG GWYBODAETH

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Gwella mynediad i'r anabl mewn ardaloedd a ddynodwyd	Rheolwr Maes Cwricwlwm/ Rheolwr Stadau	Medi 2016
Casglu a monitro gwybodaeth am grwpiau gwarchodedig a dadansoddi data i sicrhau cyfle a phrofiad cyfartal	Gwasanaethau Dysgwyr a MIS i gasglu gwybodaeth Rheolwyr Maes Cwricwlwm i ddadansoddi gwybodaeth ar lefel ysgol a dynodi camau gweithredu	Medi 2016

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
	pellach os oes angen	
Ymestyn cyfleoedd dysgu Cymraeg i staff a myfyrwyr Cynyddu'r defnydd o ddeunydd dwyieithog a Chymraeg ym mhob maes galwedigaethol. Dechrau grŵp tiwtorial dwyieithog ar gyfer pob adran	Rheolwr Dwyieithrwydd	Mehefin 2016 Mehefin 2016 Medi 2016
Dynodi gofod yn y Coleg ar gyfer 'gweddio'	Uwch Dîm Rheoli	Ionawr 2016
Sefydlu grwpiau yn y Coleg i gynrychioli materion a brofir gan grwpiau gwarchoddedig e.e. LGBT	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Chwefror 2016
Cyflwyno gweithgareddau marchnata a hyrwyddo ychwanegol sy'n mynd i'r afael â diffyg cydbwysedd rhwng gwrywod a benywod mewn meysydd cwricwlwm. 1. Drwy'r wefan a deunyddiau wedi'u hargraffu 2. Drwy berfformiadau/myfyrwyr presennol fel modelau rôl	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Gorffennaf 2016
Cynyddu monitro a dynodi cynharach ar fyfyrwyr gydag anghenion dysgu ychwanegol	Rheolwr Cefnogaeth Arbenigol	Hydref 2016
Dyrannu gweithwyr cefnogaeth cyson i sicrhau parhad cefnogaeth yn yr ystafell ddosbarth	Rheolwr Cefnogaeth Arbenigol	Hydref 2016
Defnyddio mwy o fodelau rôl - siaradwyr gwadd o grwpiau nodweddion gwarchoddedig - cynnydd o 10%	Rheolwr Maes Cwricwlwm a Thiwtoriaid Cwrs	Gorffennaf 2016
Codi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth drwy sesiynau tiwtorial a pherfformiadau Cynyddu faint o wybodaeth tiwtorial sydd ar gael ar Moodle sy'n rhoi sylw i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth	Cydlynwyr Ansawdd a Thiwtoriaid Cwrs Celfyddydau Perfformio Cydlynwyr Ansawdd a Thiwtoriaid Cwrs	Gorffennaf 2016 Medi 2016
Defnyddio llenyddiaeth a deunydd ymchwil sy'n cynnwys nodweddion gwarchoddedig	Rheolwr Maes Cwricwlwm a Thiwtoriaid Cwrs	Gorffennaf 2016
Dangos cyfres o ffilmiau yn Theatr Sony sy'n codi ymwybyddiaeth am y materion a gaiff eu henwebu gan grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig	Rheolwr Maes Cwricwlwm Celfyddydau Creadigol	Gorffennaf 2016

MAES CWRICWLWM: ASTUDIAETHAU PLENTYNDOD AC ADDYSG A CHYN-ALWEDIGAETHOL

<u>CAMAU GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Gwella delwedd grwpiau rhywedd a dangynrycholir mewn deunyddiau marchnata. Monitro newidiadau drwy ddata a rhanddeiliaid perthnasol.	Rheolwr Maes Cwricwlwm/Dirprwy Reolwr Maes Cwricwlwm/ Pennaeth Marchnata /Tirau Ysgol/ Gwasanaethau Myfyrwyr/MIS	Rhagfyr 2016
Parhau i hyrwyddo darpariaeth mewn modd cadarnhaol i grwpiau ethnig drwy'r broses gais, monitro drwy werthuso ymrestru ysgolion	Gwasanaethau Myfyrwyr/Rheolwr Maes Cwricwlwm/Tirau Ysgol	Medi 2016
Parhau i fonitro ac adolygu strategaethau cadw a chyrhaeddiad. Hyrwyddo cyfleoedd cynnydd a chyflogaeth ar gyfer pob grŵp rhywedd a grwpiau lleiafrifol	Rheolwr Maes Cwricwlwm/ Marchnata/Gyrfaeodd/Llais Dysgwyr	Hydref 2016
Parhau i ddatblygu cyfleoedd pellach ar gyfer darllen a dysgu Cymraeg ar gyfer lefel lle'n briodol a mynediad i gyllid ychwanegol ar gyfer y ddarpariaeth	Rheolwr Maes Cwricwlwm /Marchnata/ Rheolwr Dwyieithrwydd/Llais Dysgwyr	Medi 2016

MAES CWRICWLWM: CHWARAEON; TIR A GWASANAETHAU CYHOEDDUS

<u>CAMAU GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Gwella'r diffyg cydbwysedd mewn astudiaethau ceffylau drwy farchnata wedi'i dargedu at Glybiau Merlod a Stablau. Datblygu cysylltiadau gyda'r diwydiant Rasio.	Rheolwr Maes Cwricwlwm, Dirprwy Reolwr Maes Cwricwlwm ac Adran Marchnata	Mawrth 2016
Gwella'r diffyg cydbwysedd mewn cyrsiau Gofal Anifeiliaid drwy adolygu'r cwricwlwm i gynnwys llwybr Amaethyddol.	Rheolwr Maes Cwricwlwm, Dirprwy Reolwr Maes Cwricwlwm	Chwefror 2016
Diffyg cydbwysedd mewn Chwaraeon: Datblygu llwybrau sy'n apelio i wrywod a benywod a drwy hysbysebu llwybrau dilyniant	Rheolwr Maes Cwricwlwm, Adran Chwaraeon, Adran Marchnata	Ebrill 2016
Cynyddu nifer myfyrwyr rhan-amser ar gyrsiau Ceffylau drwy ddatblygu dysgu seiliedig ar waith	Rheolwr Maes Cwricwlwm, Dirprwy Reolwr Maes Cwricwlwm	Mai 2016

MAES CWRICWLWM: GWASANAETHAU I BOBL

<u>CAMAU GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Adolygu mynediad ac offer	Rheolwr Maes Cwricwlwm a Phennaeth Cynorthwyol - Cyllid ac Adnoddau	Awst 2016
Sicrhau bod yr holl gyfleusterau ar gael,	Stadau a Phennaeth Cynorthwyol -	Awst 2016

CAMAU GWEITHREDU	PWY SY'N GYFRIFOL?	ERBYN PRYD
h.y. toiledau ac ystafelloedd newid	Cyllid ac Adnoddau	
Adolygu gofynion cyfreithiol ar gyfer staff a myfyrwyr	Gwasanaethau Myfyrwyr	Chwefror 2016
Adolygu cyrsiau lefel 1 newydd	Dirprwy Reolwr Maes Cwricwlwm	Ebrill 2016
Adolygu mynediad cadair olwyn ar gyfer Bloc T	Rheolwr Stadau	Ionawr 2016
Prynu ffwrn y gellir ei addasu ar gyfer cegin Sgiliau Byw	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Ionawr 2016
Adnewyddu cynllun y gegin	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Awst 2016
Adolygu system o ddefnyddio a dyddiad dechrau cefnogaeth (llanw cyfnod salwch a chefnogaeth), profiad gwaith	CTM	Mawrth 2016
Dyrannu gweithwyr cefnogaeth cyson	Rheolwr Gwasanaethau Cefnogaeth Arbenigol	Mawrth 2016
Parhau i ddatblygu Datblygiad Proffesiynol Parhaus Cymraeg i staff	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mehefin 2016
Taflenni Cymraeg ar Moodle	Tiwtor Cwrs	Medi 2016
Yr holl staff i fod yn ymwybodol o'r agenda Cymreig	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Mawrth 2016
Cynnal sesiynau blasu i wrywod yn unig	Rheolwr Maes Cwricwlwm (tiwtor a darlithwyr ysgol/darpar fyfyrwyr)	Mai 2016
Cynnwys delweddau o wrywod mewn marchnata - defnyddio lliw niwtral o ran rhywedd	Tîm Marchnata Ffotograffydd	Medi 2016
Cyflogi staff gwryw neu siaradwyr gwadd gwryw	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Mawrth 2016

MAES CWRICWLWM: PEIRIANNEG

<u>CAMAU GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Parhau i hyrwyddo cyrsiau i fyfyrwyr benywaidd	Rheolwr Maes Cwricwlwm/Pennaeth Marchnata	Mawrth 2016
Ystyried cyflwyno cynnal a chadw a thrydan cartref lefel sylfaenol ar gyfer menywod.	Rheolwr Maes Cwricwlwm/Pennaeth Marchnata	Mawrth 2016
Gwella arweiniad a chynghor i sicrhau fod dysgwyr yn dysgu ar y lefel fwyaf addas i'w hanghenion. Cynyddu darpariaeth peirianeg L1. PEO ymchwiliol seiliedig ar dechnoleg gyda llai o ofyniad gweithdy	CAM/Pennaeth Marchnata	Ebrill 2016
Dechrau sesiwn cefnogaeth tiwtorial yn y Gymraeg. Parhau i gyfieithu termau peirianeg.	Rheolwr Maes Cwricwlwm	Ebrill 2016

CAMAU GWEITHREDU CYFFREDINOL:

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Byddwn yn cyflwyno prosesau monitro yng nghyswllt yr holl nodweddion gwarchoddedig i'n casglu data dros y 4 blynedd nesaf	Cyfarwyddwr MIS	Medi 2016
Bydd y data yn cynnwys cais ar gyfer cyrsiau, llwyddiant yn ôl grwpiau yn cael eu rhoi ar gyrsiau a chyrrhaeddiad academaidd	Pennaeth Cynorthwyol Cwricwlwm ac Ansawdd	Medi 2016
Bydd yr wybodaeth yn rhan o'n cronfa ddata a chaiff ei gyhoeddi a bydd ar gael i'r cyhoedd	Cyfarwyddwr MIS	Medi 2016
Bob blwyddyn byddwn yn defnyddio'r data i ddynodi materion allweddol a rhwystrau i grwpiau neilltuol mewn ymgynghoriad gyda staff, myfyrwyr a grwpiau arbenigwyr	Pennaeth Cynorthwyol Cwricwlwm ac Ansawdd	Medi 2016
Byddwn yn adolygu cynnwys ein cyrsiau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu'n gadarnhaol anghenion a materion yr holl grwpiau a ddiogelir.	Pennaeth Cynorthwyol Ansawdd Cwricwlwm	Medi 2016
Ym mlynnyddoedd academaidd 2015-2016 byddwn yn cyflwyno hyfforddiant ac ymwybyddiaeth i'n holl staff academaidd yng nghyswllt materion cydraddoldeb a'r cwricwlwm	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Byddwn yn dynodi ac yn hyrwyddo arfer da a dulliau ar gyfer staff addysgu proffesiynol dros y cyfnod i gynyddu gwybodaeth ac arbenigedd yng nghyswllt yr holl nodweddion gwarchoddedig a materion cwricwlwm	Rheolwr Datblygu Staff	Medi 2016

2.1.2 GWASANAETHAU MYFYRWYR (GWASANAETHAU MYFYRWYR, CEFNOGAETH MYFYRWYR, COFRESTFA, CYLLID, Tŷ WESTON)**AMCAN CYDRADDOLDEB**

Byddwn yn sicrhau fod ein gwasanaethau myfyrwyr yn hollol hygyrch i bob grŵp gwarchoddedig.

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Cynnal yr asesiad o feysydd gwasanaethau myfyrwyr i ddynodi unrhyw nodweddion gwarchoddedig na chaiff eu trin yn briodol ar hyn o bryd	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	31 Ionawr 2017
Sicrhau y caiff yr holl staff rheng-flaen eu hyfforddi mewn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gan wneud yn siŵr fod ganddynt ddealltwriaeth gadarn o'r nodweddion gwarchoddedig.	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	28 Chwefror 2017
Cynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer holl ddigwyddiadau coleg gwasanaethau myfyrwyr.	Uwch Dîm Rheoli	Parhaus
Ymchwilio cyfansoddiad economaidd-gymdeithasol a defnyddio'r wybodaeth hon i wneud penderfyniadau gwybodus wrth gynllunio digwyddiadau agored ar gyfer y coleg.	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	28 Chwefror 2017
Cyhoeddi a hyrwyddo'r systemau cefnogaeth sydd eisoes yn eu lle ac ar gael ar ddyddiau agored a digwyddiadau i gefnogi'r nodweddion gwarchoddedig.	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	31 Ionawr 2016
Diwygio ffurflen gais myfyrwyr i ymgorffori unrhyw nodweddion gwarchoddedig newydd nad ydynt ar y ffurflen ar hyn o bryd Datblygu fersiwn electronig hollol hygyrch o ffurflen gais cwrs y Coleg, yn sicrhau hygyrchedd i bawb.	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	29 Chwefror 2016
Cynnal adolygiad o'r broses gyfweled a gwneud unrhyw newidiadau perthnasol.	Pennaeth Cynorthwyol Cwricwlwm ac Ansawdd	Parhaus
Darparu adroddiad cryno yng nghyswllt y data cyfle cyfartal a gasglwyd ar hyn o bryd, adeg gwneud cais i'r cwrs ac ymrestru myfyrwyr. Dynodi meysydd data newydd ar gyfer eu casglu.	Cyfarwyddwr MIS	31 Ionawr 2016

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Dynodi sut y gellid denu unigolion o'r tu mewn i'r nodweddion gwarchoddedig, eu recriwtio'n llwyddiannus a rhoi llety preswyl iddynt yn Nhŷ Weston.	Rheolwr Tŷ Weston	O Ionawr 2016 ymlaen gydag adolygiad ym Medi 2016 gyda'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol
Cynyddu cyfranogiad myfyrwyr (SLDD) yn Nhŷ Weston i hwyluso ymhellach farn myfyrwyr gan ddylanwadu ar arfer cyfredol a dyfodol e.e. bwydlenni, gweithgareddau ac ati	Rheolwr Tŷ Weston	O Ionawr 2016 ymlaen gydag adolygiad ym Mawrth 2016 gyda'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol
Sefydlu Rhwydwaith Cefnogaeth Arbenigol ar gyfer myfyrwyr Lesbian, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	Ebrill 2016
Datblygu Polisi Trais Domestig ar gyfer staff a myfyrwyr	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	Ebrill 2016
Datblygu a gweithredu polisi i gefnogi myfyrwyr sy'n ofalwyr	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	Mehafin 2016
Llunio strategaeth Iechyd Meddwl a Llesiant	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	Medi 2016
Datblygu proses i gynorthwyo myfyrwyr beichiog, gan roi cyngor, arweiniad, cefnogaeth a/neu hyfforddiant ar gyfer tiwtoriaid a all orfod delio gyda hyn	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	Medi 2016
Ystyried ffordd o ennyn diddordeb y Cyngor y Myfyrwyr yn y Cynllun Cydraddoldeb	Rheolwr Gwasanaethau Dysgwyr	Medi 2016

2.1.3 CYFLOGAETH

Yr ydym yn cydnabod pwysigrwydd ein polisiau cyflogaeth, y cyfleoedd a gynrychiolant o fewn y gymuned leol a'r effaith a gânt ar ein staff. Ni allwn obeithio cyflawni ein huchelgais am gydraddoldeb neu fod yn arweinydd cymunedol lleol wrth hybu cydraddoldeb neu gysylltiadau da os na chaiff ein polisiau ein hunain eu hasesu am eu heffaith ar gydraddoldeb.

AMCAN CYDRADDOLDEB

Byddwn yn hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig, yn neilltuol y rhai a gaiff eu tangynrychioli fwyaf ymhlith ein staff drwy weithredu cadarnhaol priodol ac wedi'i dargedu.

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

Byddwn yn casglu, monitro a chyhoeddii data cydraddoldeb ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig ac ar gyfer pob agwedd o'n polisiâu cyflogaeth. Caiff hyn ei gyhoeddi, ei ddiweddarau a'i adolygu bob blwyddyn yn dechrau yn 2016.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Adolygu cronfa ddata presennol Adnoddau Dynol i gynnwys nodweddion ychwanegol	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mawrth 2016
Diweddarau'r ffurflen monitro cyfle cyfartal i gynnwys trawsrywiol a beichiogrwydd a mamolaeth	Swyddog Adnoddau Dynol	Rhagfyr 2016/ Ionawr 2017
Dynodi sut byddwn yn arolygu/archwilio staff presennol	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2017
Arolygu/archwilio staff presennol ar yr holl nodweddion gwarchoddedig	Swyddog Adnoddau Dynol	Mawrth 2016
Mewnbynnu'r holl wybodaeth/data ar gronfa ddata Adnoddau Dynol	Gweinyddydd Adnoddau Dynol	Awst/Medi 2016
Cynhyrchu adroddiadau am gyflogeion sy'n cymryd rhan mewn cyfarfodydd disgyblaeth a chwynion/staff sy'n symud/dyrchafiadau/ymadawyr yn ôl pob nodwedd warchoddedig.	Swyddog Adnoddau Dynol	Hydref 2016
Dynodi ymgeiswyr mewnol sy'n gwneud cais i newid swyddi o fewn y Coleg a dynodi faint oedd yn llwyddiannus a faint oedd yn aflwyddiannus yn ôl nodwedd warchoddedig	Swyddog Adnoddau Dynol	Hydref 2016
Cynhyrchu adroddiad o gyflogeion a wnaeth gais am hyfforddiant a faint oedd yn llwyddiannus yn eu cais a faint oedd yn aflwyddiannus yn ôl pob nodwedd warchoddedig.	Swyddog Adnoddau Dynol	Hydref 2016
Cynhyrchu adroddiad o gyflogeion a wnaeth cais am hyfforddiant a faint oedd yn llwyddiannus yn eu cais a faint oedd yn aflwyddiannus yn ôl pob nodwedd warchoddedig.	Swyddog Adnoddau Dynol	Hydref 2016
Casglu data ar feichiogrwydd a mamolaeth a chynhyrchu adroddiadau yng nghyswllt pob nodwedd warchoddedig	Swyddog Adnoddau Dynol	Hydref 2016
Cyhoeddi data/adroddiadau	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Hydref 2016

Byddwn yn diwygio ein proses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i sicrhau ei fod yn rhoi ystyriaeth i'r holl nodweddion gwarchoddedig.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Adolygu'r system bresennol a dynodi bylchau	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mawrth 2016
Dynodi personél allweddol i gyfrannu mewn grwpiau ffoecs	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mawrth 2016
Blaenoriaethu pa bolisïau fyddai angen cael asesiad effaith	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mawrth 2016
Trefnu sesiynau i asesu effaith y polisïau a flaenoriaethwyd	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ebrill 2016

Byddwn yn sicrhau y caiff yr ystyriaeth o oedran ei roi'n benodol yn y brif ffrwd yn ein prosesau gwerthuso, cynllunio olyniaeth a datblygu gyrfa a bod gan staff yr wybodaeth, hyfforddiant a chefnogaeth berthnasol yng nghyswllt gwahaniaethu ar sail oedran.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Adolygu'r ddogfen PMAR gyfredol a dynodi cwestiynau cyffredinol allweddol i ddynodi nodau tymor byr, tymor canol a hirdymor unigolyn	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mawrth 2016
Sefydlu sesiynau hyfforddiant ymwybyddiaeth i gynghori rheolwyr am y newidiadau a diweddarau ar wahaniaethu ar sail oedran	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Ebrill 2016.

Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant diogelu ar gyfer gweithwyr unigol.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Dynodi gweithwyr unigol yn y Coleg	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Datblygu Cynaliadwy	Chwefror 2017
Ymgynghori gyda rheolwyr y gweithwyr unigol i gael gwybodaeth am rôl y gweithiwr unigol	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Datblygu Cynaliadwy	Chwefror 2017
Dynodi risgiau ac anghenion hyfforddiant	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Datblygu Cynaliadwy	Chwefror 2017
Ysgrifennu'r rhaglen hyfforddiant	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Datblygu Cynaliadwy	Ebrill 2017
Trefnu digwyddiad hyfforddiant	Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Datblygu Cynaliadwy	Mehefin 2017

Byddwn yn cyflwyno polisi amser hyblyg ar gyfer staff cymorth busnes.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Ysgrifennu'r cynllun amser hyblyg	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Cael cymeradwyaeth	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Dynodi'r adrannau mwyaf addas i gymryd rhan mewn cynllun peilot	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015

Ymgynghori gyda rheolwyr yr adrannau hynny	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Cytuno ar amserlen ar gyfer y cynllun peilot	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Adolygu cynllun peilot a gweithredu ar draws pob maes cefnogaeth os yw'r cynllun peilot yn llwyddiannus	Rheolwr Adnoddau Dynol	May 2015

Byddwn yn cyflwyno polisi ar drais domestig.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Cwrdd ac ymgynghori gyda phersonél allweddol yn y grŵp (lloches menywod a lloches dynion) i gael dealltwriaeth o'r hyn y dylid ei gynnwys mewn polisi	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ebrill 2015
Adolygu polisiâu enghreifftial	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ebrill 2015
Ysgrifennu ein polisi ein hunain	Rheolwr Adnoddau Dynol	Ebrill 2015
Cael cymeradwyaeth y Cydbwyllgor Ymgynghorol/ Llywodraethwyr	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mai 2015
Gweithredu polisi	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mai 2015
Cyfathrebu, hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth gyda'r holl staff	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mai 2015

Byddwn yn cynnwys 'Maes Parcio Bygis'

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Ymgynghori a thrafod yr angen/swyddogaeth/ardal gyda staff	Rheolwr Stadau a Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Trafod y gofynion gyda stadau	Rheolwr Stadau a Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Cael cymeradwyaeth	Rheolwr Stadau a Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Codi ymwybyddiaeth gyda'r holl staff	Rheolwr Stadau a Rheolwr Adnoddau Dynol	Ionawr 2015

Byddwn yn anelu i gynyddu ceisiadau gan fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig drwy amrywiaeth o fesurau gweithredu cadarnhaol

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Byddwn yn gweithio gyda/ymgynghori gyda grwpiau lleiafrif ethnig i ddynodi'r rhwystrau sy'n wynebu grwpiau lleiafrif ethnig ar recriwtio	Tîm Adnoddau Dynol	Mawrth 2015
Gan ddefnyddio'r wybodaeth a gafwyd, byddwn yn dynodi gwahanol ffyrdd o hysbysebu i gyrraedd grwpiau lleiafrif	Tîm Adnoddau Dynol	Mawrth 2015

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
ethnig		
Byddwn yn adolygu ein polisi a gweithdrefnau Recriwtio a Dethol i sicrhau y caiff rhwystrau eu dileu drwy asesu effaith	Tîm Adnoddau Dynol	Ebrill 2015
Byddwn yn sicrhau fod gweithdrefnau dethol cadarn yn eu lle rhag ofn y ceir her	Tîm Adnoddau Dynol	Ebrill 2015
Dynodi lle mae angen gweithredu cadarnhaol i gynyddu cynrychiolaeth nodwedd warchoddedig y dynodir ei bod yn cael ei than-gynrychioli	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mai 2015
Darparu hyfforddiant i reolwyr ar weithredu cadarnhaol a sut i'w weithredu yn ystod dethol	Rheolwr Adnoddau Dynol	Mehefin 2015

Byddwn yn diweddarau ein polisi caniatâd i fod yn absennol i gynnwys cyfrifoldebau gofalwyr a diogelu'r rhai sy'n gysylltiedig gyda phobl anabl.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Adolygu enghreifftiau o bolisiau arfer gorau ar draws y sector	Rheolwr Adnoddau Dynol	Chwefror 2015
Diweddarau'r polisi presennol ar ganiatâd i fod yn absennol	Rheolwr Adnoddau Dynol	Chwefror 2015
Cael cymeradwyaeth	Rheolwr Adnoddau Dynol	Chwefror 2015
Gweithredu a chyfathrebu'r newidiadau i'r holl staff	Rheolwr Adnoddau Dynol	Chwefror 2015

Byddwn yn cyflwyno ac yn gweithredu polisi iechyd meddwl ar gyfer staff ac yn rhoi'r hyfforddiant, gwybodaeth a chefnogaeth priodol i staff yng nghyswllt y polisi.

<u>Cam Gweithredu</u>	<u>Pwy sy'n gyfrifol?</u>	<u>Erbyn Pryd</u>
Adolygu enghreifftiau o bolisiau arfer gorau ar draws y sector	Rheolwr Adnoddau Dynol/Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mawrth 2016
Cynhyrchu polisi	Rheolwr Adnoddau Dynol/Rheolwr Dysgu a Datblygu	Ebrill 2016
Cael cymeradwyaeth	Rheolwr Adnoddau Dynol/Rheolwr Dysgu a Datblygu	Ebrill 2016
Trefnu hyfforddiant ar gyfer rheolwyr a staff	Rheolwr Adnoddau Dynol/Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mai 2016
Gweithredu polisi	Rheolwr Adnoddau Dynol/Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mai 2016

Byddwn yn gwella ein rhwydweithiau ar gyfer pobl gyda phob un o'r nodweddion gwarchoddedig.

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Sefydlu cysylltiadau cyfathrebu gyda grwpiau crefyddol lleol	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mawrth 2016
Sefydlu cyfathrebu effeithlon gyda phobl trawsrywiol a dynodi eu hanghenion a drafftio amcanion a chamau gweithredu priodol.	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mawrth 2016

2.1.4 AMGYLCHEDD FFISEGOL

Gwnaethom lawer iawn o waith dan ein cynllun cydraddoldeb blaenorol i sicrhau nad yw amgylchedd ffisegol ein cyfleusterau yn peri anfantais i grwpiau gwarchoddedig, yn neilltuol bobl anabl.

Yn neilltuol, drwy ein gwaith yn Tŷ Weston rydym wedi dynodi blaenoriaeth allweddol yng nghyswllt deilliannau ar gyfer myfyrwyr a gofawyr myfyrwyr gydag anabledau corfforol a meddyliol neilltuol.

Er ein bod wedi cwblhau ein rhaglen waith ddechreuol, mae ymgysylltu gyda grwpiau perthnasol ac yn neilltuol arbenigwyr ar anabledd wedi parhau i ddynodi bod ein hamgylchedd ffisegol yn allweddol i hybu cydraddoldeb.

AMCAN CYDRADDOLDEB

Byddwn yn ymgysylltu gyda grwpiau anabledd priodol yn cynnwys myfyrwyr a staff i ddynodi materion amgylcheddol allweddol sy'n creu anawsterau neu rwystrau.

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Dechrau proses ymgynghori drwy gyfathrebu gyda'r holl randdeiliaid ddiben ac amcan y prosiect a rhoi cyfle i bawb â diddordeb i gymryd rhan	Pennaeth Stadau	Ionawr 2015
Dynodi rhestr o gyrff allanol yn cynrychioli unigolion y gellid eu categorio fel bod â nodwedd warchoddedig. Mae'n hollbwysig cael cyngor ac arweiniad annibynnol ac anemosiynol lle bynnag sy'n bosibl	Pennaeth Stadau	Chwefror 2015
Dynodi rhestr o unigolion/grwpiau y gellid eu categorio fel bod â nodweddion gwarchoddedig	Tîm Llesiant	Chwefror 2015
Trefnu cyfarfodydd gyda grwpiau mewnol/allanol a ddynodwyd, tra'n derbyn efallai na fydd pawb eisiau cymryd	Pennaeth Stadau	Mawrth 2015

rhan yn y broses. I gynnwys troeon o amgylch y campws i weld materion drostynt eu hunan		
Cynnal archwiliad y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd yn defnyddio ymgynghorwyr a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru	Pennaeth Stadau	Ebrill 2015
Defnyddio data a gasglwyd o'r broses ymgynghori i ffurfio sail dadansoddiad gan arwain at restr gyfunol o argymhellion a gynhyrchwyd gan y broses ymgynghori a chwblhau rhestr o gamau gweithredu	Pennaeth Stadau	Mehefin 2015

2.1.5 HYFFORDDIANT

AMCAN CYDRADDOLDEB

Byddwn yn ymrwmo i ddatblygu a gweithredu rhaglen hyfforddiant ac ymwybyddiaeth gynhwysfawr ar gyfer yr holl staff yng nghyswllt y dyletswyddau cyffredinol a phenodol:

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Ymgynghori gyda staff i werthuso priodoldeb a hygyrchedd hyfforddiant (arolwg staff, grwpiau ffocws ac ati)	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Dynodi rhwystrau i hyfforddiant a datblygu datrysiadau posibl	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Datblygu rhaglenni hyfforddiant addas i ledaenu goblygiadau'r Ddeddf Cydraddoldeb ar draws y Coleg	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Ymchwilio dulliau ar gyfer cyflwyno hyfforddiant yn cynnwys PPT, poddarlledu, e-ddysgu a threfnu rhaglen dreigl	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Codi ymwybyddiaeth o'r Ddeddf Cydraddoldeb wrth gynefino staff	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Ail-gynllunio dogfennau PMAR i gael adborth ar ganfyddiad staff o argaeledd hyfforddiant	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Targedu grwpiau penodol i wella mynediad i hyfforddiant e.e. staff rhan-amser, glanhawyr Tŷ Weston	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Ymchwilio arfer gorau ar gyfer hyfforddiant ar Gydraddoldeb [e.e. Colegau Cymru, Coleg Caerdydd a'r Fro, Colegau Dinas Lloegr]	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Paratoi astudiaethau achos o faterion Cydraddoldeb e.e. ?	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Dynodi cyllideb ar gyfer hyfforddiant Cydraddoldeb	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016
Dynodi staff drwy swydd a statws cyflogaeth mewn digwyddiadau hyfforddiant e.e. Amser-Llawn/Rhan-amser, ffracsiynol	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016

2.1.6 HYFFORDDIANT (HYFFORDDIANT ENGAGE, NPTC, PRENTISIAID MODERN, LEARNDIRECT)

AMCAN CYDRADDOLDEB

Byddwn yn ymrwmo i ddatblygu a gweithredu rhaglen hyfforddiant ac ymwybyddiaeth gynhwysfawr ar gyfer yr holl staff yng nghyswllt y dylestwyddau cyffredinol a phenodol

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Dadansoddiad rhagnodol a manwl o lefel ymwybyddiaeth staff tuag at Gydraddoldeb	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Rhagfyr 2015
Sesiwn hyfforddiant staff i sicrhau fod staff yn deall anghenion a gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 gan gyfeirio'n benodol at rôl y Gymraeg.	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Chwefror 2015

2.1.7 CAFFAELIAD

AMCAN CYDRADDOLDEB

Byddwn yn sicrhau fod sefydliadau eraill sy'n cyflwyno swyddogaethau ar ein rhan yn rhoi ystyriaeth ddyladwy i gydraddoldeb a byddwn yn monitro eu perfformiad tuag at gyflawni'r Ddylestwydd.

Y camau a gymerwn i gyflawni'r amcan yma ac erbyn pryd y gwnawn hynny:

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Gwnawn hyn drwy adolygu ein prosesau caffael yn 2015-16 a chynnwys mesurau a thechnegau priodol	Pennaeth Cynorthwyol - Cyllid ac Adnoddau	Medi 2015

CAMAU GWEITHREDU CYFFREDINOL AR GYFER POB NODWEDD WARCHODEDIG

<u>CAM GWEITHREDU</u>	<u>PWY SY'N GYFRIFOL?</u>	<u>ERBYN PRYD</u>
Casglu data wedi'i ddatgrynhoi yng nghyswllt ein holl swyddogaethau a dynodi camau gwwithredu priodol o'r hyn a ddywed y data wrthym	Adnoddau Dynol/MIS	Medi 2015
Ymgynghori ac ymgysylltu'n effeithlon yn neilltuol yn ymwneud â grwpiau anabl	Adnoddau Dynol/MIS	Medi 2015
Gweithredu ystod o gyfleoedd hyfforddiant a datblygu ar gyfer yr holl staff yng nghyswllt yr holl nodweddion gwarchodedig a'u rôl	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Medi 2016

3. SUT YDYM YN CYFLAWNI'R DYLETSWYDDAU YNG NGHYSWLLT POB NODWEDD WARCHODEDIG

Credwn fod yr amcanion uchod yn cynnwys canlyniadau penodol ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchodedig. Drwy ein gwaith parhaus ar gydraddoldeb a gweithgaredd ymgysylltu parhaus, gwyddom am faterion blaenoriaeth neilltuol yng nghyswllt rhywedd, rhyw, anabledd a hil.

Rydym hefyd yn ymwybodol hefyd fod gennym lai o brofiad, gwybodaeth ac arbenigedd yng nghyswllt yn neilltuol oedran, trawsrywiol,, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chredo a beichiogrwydd a mamolaeth.

Yn y lle cyntaf bydd ein hamcanion yng nghyswllt casglu, defnyddio a chyhoeddi data ar gydraddoldeb yng nghyswllt yr holl nodweddion gwarchodedig yn ein helpu i adeiladu sylfaen tystiolaeth ar gyfer adeiladu amcanion effeithlon, ystyrlon a chymesur yng nghyswllt y grwpiau hyn. Caiff ein Cynllun Strategol ar Gydraddoldeb eu diweddarau hyn fel y datblygant.

Y dilynol yw'r camau gweithredu penodol a ddynodwyd ar gyfer pob nodwedd warchodedig:

Oedran

- ✚ Parhau i fonitro perfformiad academaidd
- ✚ Prif ffrydio ystyriaethau oedran yn ein proses werthuso i sicrhau nad oes gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol
- ✚ Darparu hyfforddiant penodol i staff ar wahaniaethu ar sail oedran a'r gyfraith
- ✚ Parhau i sicrhau nad yw cyfleoedd hyfforddiant a datblygu drwy'r coleg yn gwahaniaethu ar sail oedran

Anabledd

- ✚ Cyflwyno polisi absenoldeb ar gyfer gofalwyr a'r rhai'n gysylltiedig gyda phobl anabl
- ✚ Cyflwyno polisi iechyd meddwl ar gyfer staff yn cynnwys darparu gwybodaeth a chefnogaeth

- ✚ Sicrhau ein bod yn parhau i weithredu rhaglen weithredu gadarnhaol yng nghyswllt mynediad i'r amgylchedd ffisegol a chynnwys y manylion ar y wefan
- ✚ Sicrhau Siarter Awtistiaeth

Hil

- ✚ Sicrhau gweithredu cadarnhaol priodol seiliedig ar dystiolaeth wrth recriwtio staff a myfyrwyr du a lleiafrif ethnig

Cyfeiriadedd Rhywiol

- ✚ Sefydlu a rheoli grŵp cefnogaeth ar gyfer myfyrwyr hoyw, lesbian a deurywiol

Rhyw

- ✚ Cyflwyno polisi trais domestig
- ✚ Cyflwyno 'maes parcio bygis'
- ✚ Cyflwyno cynllun amser hyblyg ar gyfer staff cefnogi busnes
- ✚ Dynodi a sicrhau gweithredu cadarnhaol wedi'i dargedu yn annog myfyrwyr a staff i fynd i swyddi a meysydd astudiaeth heb fod yn draddodiadol

Crefydd neu Gredo

- ✚ Ymestyn ein rhwydweithiau i gynnwys cymunedau crefyddol allweddol
- ✚ Sefydlu ystafell weddio

Beichiogrwydd a Mamolaeth

- ✚ Casglu data ar feichiogrwydd a mamolaeth ar gyfer newid mewn rôl swydd, hyfforddiant a disgyblaeth a chwynion

Trawsrywiol

- ✚ Sefydlu cyfathrebu effeithlon gyda phobl drawsrywiol a dynodi eu hanghenion a llunio amcanion a chymau gweithredu priodol
- ✚ Sicrhau Siarter Ffurflen Traws*

Ar gyfer yr holl nodweddion gwarchodedig byddwn yn:

- ✚ Casglu data wedi'i ddatgrynhoi yng nghyswllt ein holl swyddogaethau a dynodi gweithredu priodol o'r hyn a ddywed y data wrthym
- ✚ Ymgynghori ac ymgysylltu'n effeithlon yn neilltuoel yn ymwneud â grwpiau anabl
- ✚ Gweithredu ystod o gyfleoedd hyfforddiant a datblygu ar gyfer yr holl staff yng nghyswllt yr holl nodweddion gwarchodedig a'u rôl