



Coleg Gŵyr Abertawe  
Gower College Swansea

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Rhagoriaeth a Thegwch mewn Addysg a  
Hyfforddiant i bawb

7mbbk mg'

%"%"7fcYgc 'U'F \ U[ Ufk Y]b]UX'

&" &"M[ nzfU]h\ 'UBb ; cZnb]cb'

' "' '<Yf]Ui '5`k YXXc`'

(' ("Ma [ mb[ \cf]'

)") "'5a W]b]cb '7mXfUXXc`XYV'

\*"\* "'Gi h'a UYB'7c`Y[ 'nb '7Ug[ `i '

8UhU'

+ "+ "'Gi h'fmXna 'nb 'W\ cYXX]'Y]b'

; k mVcXUYh\ '7mXfUXXc`XYV'



Coleg Gŵyr Abertawe  
Gower College Swansea

Cynllun Cydraddoldeb  
Strategol

2020-2024

Rhagoriaeth a Thegwch mewn Addysg a  
Hyfforddiant i bawbl

## Croeso i Goleg Gŵyr Abertawe gan y Prifathro a'r Prif Weithredwr

Yng Ngholeg Gŵyr Abertawe rydym yn falch o fod yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth ar draws holl feysydd ein busnes.

Ond gyda'r Coleg yn parhau i dyfu o ran yr ystod o raglenni a gynigiwn a hefyd o ran amrywiaeth y dysgwyr sy'n dod i'r Coleg, rydym yn gwybod bod gennym fwy i'w wneud i ateb yr heriau a ddaw yn sgil dod yn Coleg mwy a mwy amrywiol fyth.

Mae'r gwaith sydd ei angen i gyflawni'r gwelliannau sydd eu hangen yn enfawr ac yn y blynyddoedd diwethaf rydym yn teimlo efallai ein bod wedi lledaenu ein hadnoddau sydd ar gael yn rhy denau wrth geisio ymdrin â gormod o feysydd ac, o ganlyniad, dim ond gwelliannau bach rydym wedi'u gwneud mewn rhai meysydd allweddol. Ac felly eleni rydym yn ceisio dull gwahanol o ganolbwyntio ar bum amcan ar wahân y cytunwyd arnynt fel rhan o ymarfer ymgynghori eang sy'n cynnwys staff, myfyrwyr, llywodraethwyr a rhanddeiliaid allweddol o bob rhan o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Credwn fod y cynllun newydd hwn yn rhoi mwy o eglurder pwrpas i ni ynghyd ag egni a momentwm go iawn a fydd yn caniatáu i ni symud yr agendâu allweddol hyn ymlaen - ac rydym yn edrych ymlaen at weithio gyda chi i gyrraedd y targedau rydym wedi'u gosod ac wrth wneud hynny i barhau i fod y sefydliad cynhwysol rydym angen ac eisiau i'n Coleg fod.

*Mark Jones*

Principal



“  
**Cydraddoldeb**  
yw **enaid**  
rhyddid, yn wir,  
**nid oes**  
**rhyddid**  
hebdo. ”



# Y Gyfraith a'n Gofynion

## Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb ar gyfer y sector cyhoeddus i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio anghyfreithlon
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ag eraill
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.

## Mae'r ddyletswydd gyffredinol hon yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- oedran
- anabledd
- hil
- crefydd neu gredo
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol
- ailbennu rhywedd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- priodas a phartneriaeth sifil (o ran y ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu).

## Mae'r Ddeddf yn esbonio bod rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cydraddoldeb yn cynnwys y canlynol:

- Dileu neu leihau'r anfanteision a wynebwr gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig;
- Cymryd camau i ateb anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig os ydynt yn wahanol i anghenion pobl eraill;
- Annog pobl â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn gweithgareddau lle mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin cysylltiadau da fel mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd warchoddedig.

Mae cyflawni'r ddyletswydd yn gallu golygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, ar yr amod nad yw hyn yn mynd yn groes i ddarpariaethau eraill yn y Ddeddf.

Felly nid yw 'cydraddoldeb' yn golygu trin pawb yr un peth, mae'n golygu deall a mynd i'r afael â'r gwahanol rwystrau i gyfle cyfartal y mae gwahanol bobl 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, ac y dylai hyn yn ei dro arwain at wasanaethau a chanlyniadau a ddarperir yn fwy priodol, gan ystyried cefndiroedd unigolion.

Mae'r ddyletswydd yn ychwanegu at y dyletswyddau blaenorol mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd. Mae'n cynrychioli newid dull gweithredu yn sylweddol 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 gyfrwng newid rhagweithiol.

Mae'r Llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 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 ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu sefydliadol mewn polisïau, arferion a gweithdrefnau

Mae Coleg Gŵyr Abertawe 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 ffordd fwy ystyrlon, a fydd yn cyrraedd pob grŵp yn ein cymuned yn fwy effeithiol.

Ym mis Ebrill 2011, gweithredwyd dyletswydd cydraddoldeb sengl y sector cyhoeddus, ac yn yr un mis cyflwynwyd rheoliadau gan Lywodraeth Cymru yn rhoi cyfres o ddyletswyddau penodol ar waith i osod sylfaen gadarn i'r ddyletswydd gyffredinol.

- **Y dyletswyddau hyn yw:**
- **Cyhoeddi amcanion cydraddoldeb sydd i'w hadolygu pob pedair blynedd;**
- **Cyhoeddi datganiad sy'n nodi'r camau sydd wedi'u cymryd neu'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan a'r amserlen i gyflawni'r rhain;**
- **Monitro cynnydd ac effeithiolrwydd y camau a gymerwyd;**
- **Nodi, ceisio a, phan fo'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;**
- **Yn flynyddol, casglu a chyhoeddi data penodol gweithwyr trwy gyfeirio at nodweddion gwarchoddedig;**
- **Hyrwyddo dealltwriaeth gweithwyr o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol.**

" Dylai cydraddoldeb fod yn brif sylfaen addysg ieueunctid. "







## Heriau Allweddol

Mae'r Coleg wedi nodi pum her allweddol y bydd yn rhaid iddo weithio'n galed i roi sylw iddynt dros y pedair blynedd nesaf.

- 1. Data Monitro Cydraddoldeb** - Mae lefelau cyfranogiad isel ymhlith staff o hyd wrth ddarparu cofnod cyflawn a chyfoes o'u data cydraddoldeb ar y dudalen All About Me, yn enwedig yn yr adrannau canlynol: Anabledd, Cyfeiriadedd Rhywiol a Chred Grefyddol. Mae cyfranogiad gan fyfyrwyr y Coleg yn gyfyngedig o ran darparu gwybodaeth cydraddoldeb ac mae dull newydd o gael y data hwn yn electronig yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd.
- 2. Recriwtio Amrywiol** - Gyda'r cyfrifiad newydd yn cael ei lunio yn y blynyddoedd i ddod mae cred gref y bydd ystadegau unigolion BAME yn ardal Abertawe yn cynyddu'n ddramatig. Er mwyn adlewyrchu'r ddemograffig ethnig lleol, bydd rhaid i'r Coleg fod yn fwyfwy arloesol gyda'i broses recriwtio.
- 3. Gweithlu sy'n Heneiddio** - Mae gan Goleg Gŵyr Abertawe nifer gref o weithwyr yn y grwpiau oedran hŷn. Er bod hyn yn fanteisiol iawn i'r Coleg, mae'n rhaid i ni hefyd ystyried y posibilrwydd o gael gweithlu llonydd a cheisio creu mwy o gyfleoedd swyddi a dilyniant i weithwyr iau.
- 4. Cynhwysiant ac Ymgysylltiad Trawsgolegol** - Gan fod Coleg Gŵyr Abertawe yn sefydliad aml-gampws gyda demograffig enfawr o fyfyrwyr, rhaid i'r Coleg barhau i wella ein dulliau o gael pob campws i gymryd rhan mwn hyfforddiant a chynnal digwyddiadau.
- 5. Anghydbwysedd Gweithio Hyblyg a Rhan-amser** - Mae ein hanghydbwysedd rhwng dynion a menywod ar gontractau rhan-amser yn parhau i fod yn un o heriau allweddol y Coleg wrth fynd i'r afael â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae Coleg Gŵyr Abertawe wedi ymrwymo i hyrwyddo ac annog gweithio hyblyg i BOB gweithiwr.



## YMGYNGHORI

Wrth baratoi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, cafodd ymgynghoriad ei gynnal gyda'r canlynol:

1. Aelodau Staff y Coleg
2. Dysgwyr y Coleg
3. Sefydliadau Partner
4. Undeb y Myfyrwyr
5. Y Gymuned Leol

"

Mae amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â rhoi gwerth i **bob** bod dynol, ni waeth beth yw ein **gwahaniaethau.** "

## Amcanion Cydraddoldeb Strategol

Wrth symud ymlaen, rydym wedi nodi pum amcan strategol 'craidd' y credwn a fydd yn gwneud y Coleg yn sefydliad tecach, mwy cynhwysol a chynrychioliadol. Y pum amcan strategol yw:

1. RECRIWTIO AMRYWIOL - Gwella ein lefelau recriwtio a chyfleoedd hyrwyddo ar gyfer staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol fel pobl BAME, LGBTQ +, Anabl
2. AMGYLCHEDD CYNHWYSOL A CHROESAWGAR - Bod yn gyflogwr cynhwysol sy'n hyrwyddo amgylchedd croesawgar a chefnogol i'n holl staff a'n dysgwyr
3. MONITRO DATA - Gwella ein gwaith o gasglu a monitro data
4. HYFFORDDIANT AC YMWHYBYDDIAETH - Parhau i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith staff a dysgwyr
5. BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU - Cau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau



# Amcan Cydraddoldeb Strategol 1

**Gwella ein lefelau recriwtio a chyfleoedd hyrwyddo ar gyfer staff sydd heb gynrychiolaeth ddigonol fel pobl BAME, LGBTQ +, Anabl**

**Pam?** Gyda chymuned amrywiol o ddysgwyr a gweithlu staff sy'n gynrychioliadol o'n cymuned leol, byddwn yn cefnogi'r gwaith o hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.

Bydd y coleg yn gweithredu trwy gymryd y camau canlynol:

Presenoldeb cydraddoldeb llawer gwell ar y wefan gyda thudalen bwrpasol ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Gweithio gyda'r adran Gwell Swyddi, Gwell Dyfodol, o ran hyrwyddo a hysbysebu swyddi gwag yn y Coleg.

Gweithio gyda sefydliadau penodol i'n helpu i gyflawni ein hamcan, e.e. Eyst, Glitter, Disability Confident, Cydraddoldeb Hiliol Cymru a'n grwpiau cymunedol lleol.

Hysbysebu logo 'gweithio ymlaen' Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar ein tudalen recriwtio.

Cynnal diwrnod dathlu LGBTQ + blynyddol. Datblygu a chyflwyno cynllun mentora ar gyfer staff BAME.

Cynhyrchu adroddiad dilyniant BAME a'i dracio'n flynyddol.

# Amcan Cydraddoldeb Strategol 2

**Bod yn gyflogwr a chymuned gynhwysol ar gyfer ein holl staff a'n dysgwyr**

**Pam?** Darparu amgylchedd croesawgar a chefnogol sy'n ateb anghenion pawb, ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal.

**Bydd y coleg yn gweithredu trwy gymryd y camau canlynol:**

Bod yn gyflogwr sy'n hyrwyddo amrywiaeth gyda 'Stonewall

Bod yn sefydliad sy'n 'ymrwymedig i anabledd'

Ymgynghori ar nodi a gweithredu rhwydwaith staff LGBTQ+

Ehangu cynrychiolaeth ar y tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, gan gynnwys Myfyriwr-gynrychiolydd o AB a Dysgu Seiliedig yn y Gwaith

Datblygu a gweithredu hyfforddiant staff ar ymgyrchoedd wedi'u targedu

Cynyddu a gwella ein hygyrchedd digidol

Gweithio tuag at arolwg Hygyrchedd ar gyfer pob campws, gan ddefnyddio grwpiau ffocws Sgiliau Byw'n Annibynnol.



// Nid oes dim byd cymhleth am gydraddoldeb. //





“ Mae hawl gennym i  
gyd i fyw yn rhydd  
ac yn gyfartal. ”

## Amcan Cydraddoldeb Strategol 3

**Gwella ein gwaith o gasglu a monitro data.**

**Pam?** Trwy ddeall demograffeg ein staff a’n dysgwyr gallwn ddarparu’r cymorth a’r gwasanaethau iawn, datblygu polisïau ac asesu effaith i sicrhau tegwch a chydaddoldeb i’r rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Bydd y coleg yn gweithredu trwy gymryd y camau canlynol:

Drafftio datganiad yn egluro’r rheswm pam rydym yn defnyddio’r wybodaeth a gasglwyd a pha mor bwysig ydyw.

Cynnwys y datganiad hwn ar ein hysbysebion swyddi, porth staff / tudalen wefan bwrpasol..

“Ffenestri naid” i annog staff i gwblhau eu tudalen ar All About Me. Ffeithiau diddorol/ cwis ar y porth staff i’w gweithredu ddwywaith y tymor.

Cynhyrchu adroddiad monitro bob tymor ar y data sydd ar All About Me i asesu cynnydd.

Tudalen bwrpasol gyda gwybodaeth am ein data i’w datblygu ar y porth staff.

Darparu geirfa o dermau LGBTQ + a’i hyrwyddo ar y porth staff.

## Amcan Cydraddoldeb Strategol 4

**Parhau i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith staff a dysgwyr**

**Pam?** Mae gwella ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith staff a dysgwyr yn meithrin cysylltiadau da rhwng pobl ac yn helpu i ddatblygu gwybodaeth cyfle cyfartal a darparu gwybodaeth o safon

Bydd y coleg yn gweithredu trwy gymryd y camau canlynol:

Bod yn gyflogwr a chymuned gynhwysol ar gyfer ein holl staff a’n dysgwyr

Parhau i drefnu ymgyrchoedd cydraddoldeb ac amrywiaeth blynyddol ar draws y Coleg

Mwy o bresenoldeb cydraddoldeb ac amrywiaeth ar y wefan yn ogystal â chynyddu ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol

Adolygu’r hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth presennol ar gyfer staff a darparu hyfforddiant arloesol trwy’r rhaglen datblygu staff, e.e. gwahoddiad i ddarparu hyfforddiant

Dosbarthu adroddiadau yn rheolaidd i staff a dysgwyr.





## Amcan Cydraddoldeb Strategol 5

### Cau ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau

**Pam?** Mae cau ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn hyrwyddo cyfle cyfartal i ferched ac yn ein helpu i fod yn gyflogwr o ddewis.

Bydd y coleg yn gweithredu trwy gymryd y camau canlynol:

Cynhyrchu a chyhoeddi adroddiad cyflog blynyddol yn ôl y rhywiau

Cynhyrchu data yn unol â'r adroddiad cyflog yn ôl y rhywiau

Cynhyrchu data yn unol â'r adroddiad cyflog yn ôl y rhywiau

Olrhain dilyniant mewnol yn ôl rhyw a graddfa gyflog

## Sut mae'r Coleg yn casglu Data Cydraddoldeb

### Data Gweithwyr Mewnol

Mae gan bob gweithiwr dudalen 'All About Me' sy'n dal eu holl ddata cydraddoldeb. Gellir diwygio a diweddarau'r wybodaeth hon ar unrhyw adeg.

Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei hadrodd a'i chyhoeddi'n flynyddol yn yr adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

### Data Cydraddoldeb Recriwtio/Ymgeiswyr

Mae pob ymgeisydd yn cael ffurflen monitro cydraddoldeb i'w llenwi adeg gwneud cais. Yn ddiweddar, mae Adnoddau Dynol wedi diweddarau'r holiadur cydraddoldeb mewn ymgais i wella monitro data.

Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei hadrodd a'i chyhoeddi'n flynyddol yn yr adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

### Proffil Data Myfyrwyr

Mae MIS yn gyfrifol am Gasglu Data Myfyrwyr. Mae system newydd yn cael ei datblygu ar hyn o bryd fel modd i wella ein gwaith o fonitro data ymhlith y corff myfyrwyr.

Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei hadrodd a'i chyhoeddi'n flynyddol yn yr adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

## Sut rydym yn cyhoeddi ein Gwybodaeth Cydraddoldeb

**Mae Coleg Gŵyr Abertawe** yn cynhyrchu adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a gyhoeddir yn flynyddol.

Mae'r adroddiad hwn yn cael ei adolygu a'i gymeradwyo gan y pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Mae'r Coleg yn adolygu ac yn adrodd ar ddilyniant ar gyfer ei amcanion cydraddoldeb yn flynyddol – mae'r wybodaeth hon yn cael ei hadolygu a'i chymeradwyo gan y pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Cyhoeddir yr wybodaeth ar ein mewnwyd staff a'n gwefan ac fe'i hyrwyddir gan ddefnyddio ein strategaeth gyfathrebu fewnol i sicrhau bod gan staff a dysgwyr fynediad hawdd i'r wybodaeth.

Trefniadau ar gyfer monitro amcanion Mae'r pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cwrdd sawl gwaith y flwyddyn ac rydym yn adolygu cynnydd ar yr amcanion yn y cyfarfodydd hyn.

Bydd cynnydd yn cael ei gofnodi a'i chyhoeddi yn Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Coleg a gyhoeddir wedyn ar dudalennau gwe'r Coleg erbyn mis Ebrill bob blwyddyn



**Gweler ein Hamcanion Cydraddoldeb ar wefan y Coleg i gael rhagor o wybodaeth am effaith.**



Coleg Gŵyr Abertawe  
Gower College Swansea

Cynllun  
Cydraddoldeb  
Strategol  
2020-2024

Rhagoriaeth a  
Thegwch mewn  
Addysg a  
Hyfforddiant i bawb

