



Coleg Gŵyr Abertawe  
Gower College Swansea

# Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol

Rhagfyr 2025

# Cynnwys

Cyflwyniad	3
Gair gan y Pennaeth	4
Ysbrydoli Dyfodol Uchelgeisiol	5
Gwerthoedd y Coleg	6
Gwobrau a chydabyddiaeth	7
Gweithgareddau Cydraddoldeb y Coleg 24/25	8
Cwricwlwm gwrth-hiliol	11
Proffil oedran – staff	12
Proffil anabledd – staff	13
Proffil ethnigrwydd – staff	14
Proffil rhyw a rhywedd – staff	15
Proffil cred grefyddol – staff	16
Proffil cyfeiriadedd rhywiol – staff	17
Proffil priodas a phartneriaeth sifil – staff	18
Proffil mamolaeth – staff	19
Ein myfyrwyr	20
Hyfforddiant staff	25

Atodiad 1: Data staff ychwanegol	26
Atodiad 2: Dadansoddiad croestoriadol	41
Atodiad 3: Cynnydd y cynllun cydraddoldeb	47

# Cyflwyniad

**Mae Coleg Gŵyr Abertawe yn darparu cyfleoedd dysgu i fwy na 16,000 o ddysgwyr ar draws chwe champws: Tycoch, Gorseinon, Ffordd y Brenin, Llys Jiwbilî, Llwyn y Bryn a Phlas Sgeti.**

Fel sefydliad wedi'i leoli yn ail ddinas Cymru, rydym yn falch o adlewyrchu amrywiaeth ein cymuned – Dinas Noddfa gydnabyddedig, dinas sy'n cynnal yr ail ddigwyddiad Pride mwyaf yng Nghymru, a dinas sydd ag ymrwymiad hirsefydlog i gefnogi pobl o gefndiroedd ymylol.

Mae'r Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol (AMCB) statudol hwn yn monitro cyflogaeth o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (DCSC), yn erbyn y blaenoriaethau a'r amcanion yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) y Coleg 2024–2028. Drwy'r adroddiad rydym yn croesgyfeirio pob adran ddata at amcanion CCS perthnasol ac yn crynhoi'r camau a gymerwyd/a gynlluniwyd. Mae'r strwythur hwn yn dangos ystyriaeth briodol i dri nod DCSC a'r dyletswyddau sy'n benodol i Gymru: asesu effaith, ymgysylltu, gosod ac adolygu amcanion (gan gynnwys gwahaniaethau cyflog), cyhoeddi adroddiadau blynyddol, ac olrhain cynnydd.

Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2024 i 31 Mawrth 2025.





## Gair gan y Pennaeth

**Fel Pennaeth Coleg Gŵyr Abertawe, rwy'n falch o gyflwyno'r adroddiad hwn ar ein gwaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Wrth wraidd ein cenhadaeth mae ymrwymiad cadarn i sicrhau bod pob dysgwr a phob aelod o staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a'u bod yn gallu ffynnu. Rydym yn parhau i gryfhau ein polisiau a'n harferion i gael gwared ar rwystrau, hyrwyddo cyfle cyfartal a dathlu'r amrywiaeth sy'n cyfoethogi cymuned ein Coleg.**

Paul Kift

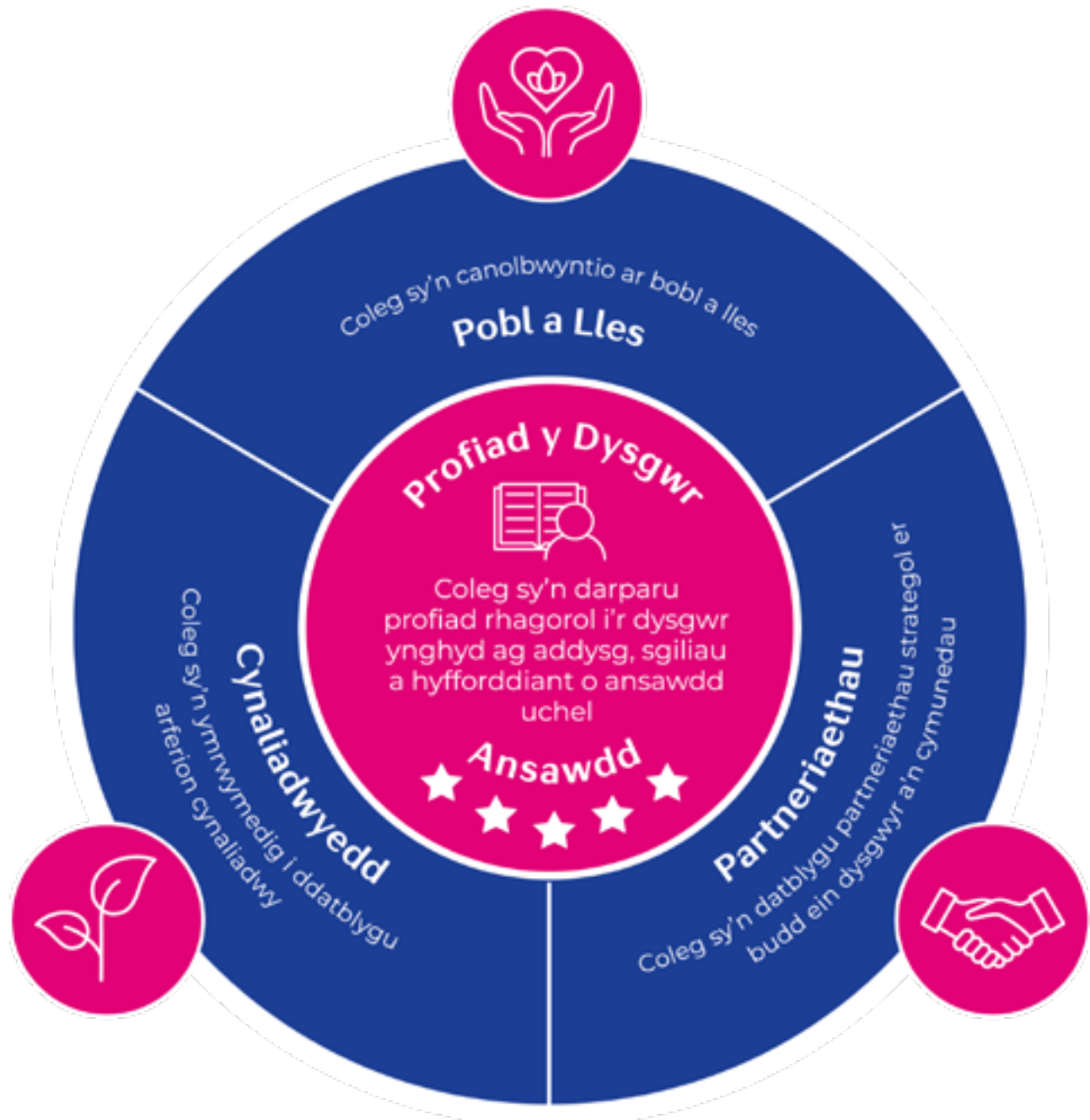
Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi ehangu ein mentrau cynhwysiant, wedi hyrwyddo grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ac wedi dyfnhau ein hymgysylltiad trwy ymgyrchoedd ymwybyddiaeth a rhwydweithiau staff. Mae'r ymdrechion hyn yn adlewyrchu ein cred bod addysg ar ei mwyaf pwerus pan fydd yn hygyrch ac yn gynhwysol i bawb.

"Rwy'n parhau i fod yn ymrwymedig i arwain Coleg lle gall pawb fod yn ddiffuant, a lle mae cydraddoldeb, parch a chynhwysiant wrth wraidd popeth a wnawn."

# Ysbrydoli Dyfodol Uchelgeisiol

## Cynllun Strategol 2025-2029

Mae ein cyfeiriadau strategol wedi cael eu dewis yn ofalus, gan amlinellu'r meysydd allweddol y mae angen i ni ganolbwyntio arnynt er mwyn sicrhau llwyddiant.



# Gwerthoedd y Coleg

Mae ein gwerthoedd yn llywio popeth a wnawn, gan arwain ein cymuned o ddysgwyr, staff, a phartneriaid tuag at lwyddiant.

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ein gwerthoedd craidd:



## Gwynwch

drwy gynydd parhaus ar gydraddoldeb a lles a chydabyddiaeth onest o heriau.



## Arloesedd

drwy offer asesu digidol a datblygu cwricwlwm gwrth-hiliol trochol.



## Uniondeb

drwy adroddiadau tryloyw ac olrhain amcanion cydraddoldeb yn glir.



## Cydweithredu

drwy bartneriaethau â sefydliadau fel Pride Abertawe, Dinas Noddfa a Stonewall, ochr yn ochr â rhwydweithiau staff gweithredol, cymdeithasau myfyrwyr, a gweithgorau traws-Golegol.



## Parch

drwy fentrau cynhwysol fel Wythnos Ddiwylliant, Wythnos Enfys, cyfleusterau niwtral o ran rhywedd, bathodynau rhagenwau ac allgymorth cymunedol cryf.



# Gwobrau a chydabyddiaeth

**Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Coleg wedi cael ei gydnabod gan nifer o sefydliadau ac mae wedi ennill sawl gwobr i gydnabod ei gyflawniadau.**

Mae'r uchafbwyntiau'n cynnwys:



Cael ein henwi yn rhestr **100 Uchaf Stonewall** o gyflogwyr LGBTQ+ blaenllaw.



Enillodd Hannah Pearce, Rheolwr Maes Dysgu Amgylchedd Adeiledig, **Wobr Menywod mewn STEM** yng Ngwobrau Arwyr Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant nodedig Worldskills UK ac enillodd ein tîm Tirlunio ac Eco-adeiladu Wobr Hyrwyddwr Symudedd Cymdeithasol.



Cipiodd y Coleg Wobr Hyfforddiant y Dywysoges Frenhinol am gyrraedd y safon rhagoriaeth mewn hyfforddiant a lles yn y gweithle drwy ei fenter arloesol ar gyfer cymorth menopos.



Cafodd ein tîm prentisiaethau eu rhoi ar y rhestr fer ar gyfer **Gwobrau Prentisiaethau a Hyfforddiant 2026**, yn y categori Amrywiaeth a Chynhwysiant.



# Gweithgareddau Cydraddoldeb y Coleg 24/25

**Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf mae'r Coleg wedi cymryd rhan mewn amrywiaeth eang o weithgareddau cydraddoldeb. Mae'r prif uchafbwyntiau yn cynnwys Wythnos Diwylliannau, Diwrnod Enfys, a'n hymgyrch Drwy Fy Llygaid.**

## Wythnos Diwylliannau



- Mae'r digwyddiad hwn yn dathlu'r amrywiaeth ddiwylliannol eang sydd gan ein cymuned Coleg. Mae gennym dros 100 o genhedloedd yn cael eu ymhlith ein staff a'n myfyrwyr, ac roedd y digwyddiad hwn yn arddangos amrywiaeth ddiwylliannol ein pobl.
- Cynhaliwyd digwyddiadau ar bob campws, gyda dysgwyr yn ymgysylltu â sefydliadau allanol a myfyrwyr eraill i drafod eu diwylliannau a'u cefndiroedd a deall ei gilydd yn well.
- Dangosodd adborth fod hyn yn boblogaidd iawn ymhlith y myfyrwyr a dywedon nhw eu bod yn awyddus i'w weld yn digwydd yn gynharach yn y flwyddyn a'i hyrwyddo'n ehangach gyda mwy o gyfleoedd i gwrdd â grwpiau mewnol ac allanol.

## Diwrnod Enfys



- Helpodd y digwyddiad hwn i hyrwyddo ein cymuned LGBTQIA+, gan ddathlu eu hunaniaethau a chaniatáu addysg ar amrywiaeth o faterion sy'n wynebu'r grŵp hwn o fewn y Coleg.
- Roeddem yn ddigon ffodus i gael tri siaradwr allanol, Norena Shopland o Brifysgol Abertawe, Paul Baker o Brifysgol Caerhirfryn a Nia Griffith AS. Ochr yn ochr â hyn cafwyd dangosiadau o ffilmiau *My Beautiful Laundrette* a *Pride*.
- Mae dysgwyr bellach wedi gofyn i ni gynnal y digwyddiad hwn fel wythnos yn hytrach nag un diwrnod. Mae hyn yn rhywbeth rydym yn gobeithio ei gynnal ym mis Mawrth 2026.

## Trwy Fy Llygaid



- Sefydlwyd yr ymgyrch hon gan Swyddog Mynediad Undeb y Myfyrwyr a'i nod oedd helpu myfyrwyr a staff i ddeall bywydau'r rhai o'u cwmpas yn well. Cafodd myfyrwyr eu hannog i rannu eu profiad Coleg mewn ffordd agored a gonest fel y gellid defnyddio hyn i wella amgylchedd ehangach y Coleg.
- Cawsom nifer o ymatebion o ansawdd uchel, a oedd yn ein galluogi i greu darlun gwell o fywyd Coleg i'r myfyrwyr hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig.

## Digwyddiadau allanol



- Fe wnaethon ni fynychu sawl digwyddiad allanol eleni, a helpodd i hyrwyddo ymrwymiad y Coleg i gydraddoldeb ac amrywiaeth i'r gymuned leol a helpu staff a dysgwyr i gael mwy o ymdeimlad o berthyn.



## Pride Abertawe



- Aeth y Coleg i Pride Abertawe, gyda stondin yn y digwyddiad a redwyd gan gymysgedd o staff a dysgwyr. Cawsom lawer iawn o adborth ynglŷn â hyn gyda dysgwyr yn arbennig yn falch iawn o'n presenoldeb:

"Roedd gweithio gyda'r Coleg yn Pride wedi gwneud i mi sylweddoli eu bod nhw'n cymryd materion LGBTQ+ o ddifri."

**Anwen, dysgwr**

Roedd gweld y Coleg yn Pride wedi gwneud i mi deimlo'n hapus dros ben, roedd hi mor dda ein gweld ni yno."

**Tilly, dysgwr**

- Byddwn ni'n parhau i weithio gyda Pride Abertawe i ddatblygu mwy o weithgareddau gyda sefydliadau LGBTQ+ lleol.

## Dinas Noddfa Abertawe



- Eleni rydym wedi mynychu nifer o ddigwyddiadau gyda Dinas Noddfa Abertawe gan gynnwys eu Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol. Drwy hyn rydym wedi meithrin perthynas gref ag elusen leol bwysig yn ogystal â chysylltiadau gwaith gyda'u sefydliadau partner gan gynnwys FAN (Friends and Neighbours) a SASS (Swansea Asylum Seeker Support).
- Mae llawer o'n dysgwyr ESOL wedi mynychu'r digwyddiadau hyn ac mae wedi bod yn wych eu gweld yn ymateb yn gadarnhaol i'n presenoldeb.

# Cwricwlwm gwrth-hiliol

**Mae'r Coleg wedi datblygu ei Gwricwlwm Gwrth-Hiliol (ARC) trwy ddull cynaliadwy, Coleg-cyfan sy'n cynnwys uwch arweinwyr, rheolwyr, staff addysgu, timau cymorth busnes a hyfforddeion TAR. Fe wnaeth ymgysylltiad arweinyddiaeth sicrhau perchnogaeth strategol, ac fe wnaeth Hyrwyddwyr ARC gefnogi integreiddio pynciol gan fodelu addysgeg wrth-hiliol ar draws meysydd cwricwlwm.**

Fe wnaeth datblygiad proffesiynol ganolbwyntio ar ragfarn ddiarwybod, arallu, deialog fyfyrion, arferion sy'n ystyriol o drawma, ac ailgynllunio'r cwricwlwm. Fe wnaeth rhaglenni TAR ac Addysg Gychwynnol Athrawon ymgorffori egwyddorion ARC gan ddefnyddio offer ymarferol fel yr Arbrawf Doliau ac efelychiadau rhagfarn. Fe wnaeth strategaethau digidol a throchi gefnogi'r gwaith hwn trwy borth Ystafell Staff ganolog, adnoddau llyfrgell cyfoethog, canllawiau wedi'u hategu gan AI, a phrofiadau dysgu XR/VR a metafyd.

Cafodd arferion gwrth-hiliol eu hymgorffori ar lefel pwnc, gan gynnwys Seicoleg, Gwasanaethau Cyhoeddus, Trin Gwallt a TAR, gan ddefnyddio cynnwys sy'n gynhwysol yn ddiwylliannol ac enghreifftiau go iawn. Trwy gydweithio â Cholegau partner yn y rhanbarth, fe wnaethom gynhyrchu adnoddau a rennir, fideos, gweminarau, ac ystorfa ddigidol ar y cyd, gan gryfhau arferion ledled y sector.

Fe wnaeth sesiynau tiwtorial ifyfyrwyr a gweithgareddau Diwrnod/Wythnos Diwylliannau hyrwyddo ymgysylltiad â themâu hunaniaeth, diwylliant a gwrth-hiliol ymhellach.

Mae tystiolaeth effaith yn dangos mwy o ymwybyddiaeth, hyder ac ymrwymiad i gamau gweithredu gwrth-hiliol, ochr yn ochr â'r galw am ddeialog feirniadol ddyfnach.

Ar gyfer 2025–2026, bydd y Coleg yn mabwysiadu Fframwaith GOWER (Casglu, Perchnogi, Gwehyddu, Addysgu, Adolygu) i ddyfnhau integreiddio, cryfhau atebolrwydd, ehangu hyfforddiant a deialog, a gwella gwerthuso, gan sicrhau arferion gwrth-hiliol a chynhwysol cynaliadwy a systemig.

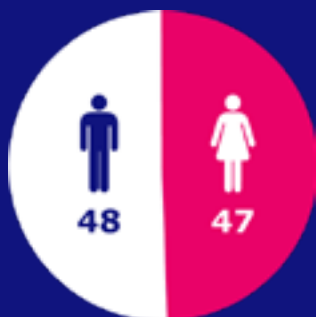
# Proffil oedran – staff

Mae ein staff yn cwmpasu ystod eang o oedranau, o'r rhai sydd newydd ddechrau eu gyrfaedd i gydweithwyr profiadol sydd â blynyddoedd lawer o arbenigedd. Fel Coleg rydym yn ymfalchio yn y gwasanaeth hir a'r ffaith ein bod yn cadw ein staff gyda dros 200 o unigolion wedi bod mewn cyflogaeth barhaus ers dros 20 mlynedd.

## Cyfansoddiad oedran staff

Oedran	Nifer	Canran
16-24	53	4.84%
25-35	137	12.5%
35-44	232	21.17%
45-54	307	28.01%
55-60	183	16.7%
60-64	98	8.94%
65+	86	7.85%

## Oedran



**Cyffredinol: 47**

Mae oedran cyfartalog aelod o staff wedi gollwng un i 47. Mae hyn yn chwe mlynedd yn uwch na chyfartaledd Abertawe, sef 41.

Ymddengys mai'r prif faterion y mae angen mynd i'r afael â nhw o ran oedran yw:

- Cadw staff iau ac archwilio cyfleoedd datblygu ar eu cyfer.

## Ein cynnydd hyd yma:

Rydym wedi datblygu strategaeth farchnata gynhwysol sy'n adlewyrchu ac yn dathlu staff a dysgwyr o bob oedran. Rydym wedi cyflwyno cymorth a gweithgareddau lles sy'n gynhwysol o ran oedran i sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi.

Mae'r ymrwymiad hwn yn cryfhau ein henw da ymhellach fel Coleg sydd â lefelau uchel o ran cadw staff.

# Proffil anabledd – staff

Rydym wedi cymryd nifer o gamau i wella bywyd gwaith ein staff sydd ag anableddau. Mae hyn yn cynnwys ein diwrnod Amser i Siarad, dod yn Gyflogwr Cadarn o Blaid Pobl Anabl a cheisio gwella ein darpariaeth cyfleusterau hygyrch. Ar hyn o bryd, nid yw nifer uchel o'n staff wedi rhoi gwybodaeth am anabledd. Rydym yn cymryd camau i wella cyfranogiad, gyda'r nod o gael dros 80% o staff i gwblhau'r data hwn erbyn 2027–28.

## Tueddiadau ymhlith staff presennol dros y pum mlynedd diwethaf

Blwyddyn academaidd	Ddim yn anabl	Anabl	Heb gyflwyno
20/21	53%	5.5%	41%
21/22	53.7%	5.8%	40.5%
22/23	53.6%	6.1%	39.8%
23/24	54.7%	6.2%	39.1%
24/25	56.1%	6.1%	37.8%

Mae ein lefelau adrodd yn cynyddu'n raddol, mae hyn wedi bod oherwydd ymgyrchoedd e-bost, hyrwyddo All About Me mewn sesiynau sefydlu ac ymgyrchoedd wyneb yn wyneb rheolaidd ar draws y Coleg. Rydym yn cydnabod bod lle i wella o hyd, a byddwn yn canolbwyntio ymgyrchoedd wedi'u targedu ar hyn dros y flwyddyn nesaf.

### O'n staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd:

- Mae **19.4%** o staff yn dweud bod ganddynt broblem iechyd meddwl/emosiynol.
- Mae **34.3%** o staff yn dweud bod ganddynt rhyw fath o Angen Dysgu Ychwanegol gyda **25.4%** yn dweud bod dyslecsia arnynt. Fodd bynnag, dim ond dau opsiwn sydd ar gyfer

cyflyrau ADY, sy'n golygu y gallai hyn gwmpasu ystod eang o gyflyrau.

### Ein prif flaenoriaethau ar gyfer eleni fydd:

- Archwilio'r rhesymau dros gyfradd drosi isel ymhlith ymgeiswyr anabl.
- Archwilio ffyrdd mwy cywir o adrodd am gyflyrau niwroamrywiol/ADY.

### Ein cynnydd hyd yma:

Yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym wedi ymgorffori Diwrnod Amser i Siarad yng nghalendr y Coleg. Rydym yn hyrwyddo ein statws Hyderus o ran Anabledd i ddarpar weithwyr ac yn datblygu hyfforddiant digidol i wella gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o anabledd ar draws y sefydliad. Mae'r ffocws cryfach hwn ar anabledd yn cael ei adlewyrchu yn y nifer gynyddol o staff sy'n ateb y cwestiwn anabledd ar All About Me.

# Proffil ethnigrwydd – staff

Mae Abertawe uwchlaw cyfartaledd Cymru ar gyfer y boblogaeth fwyafrifol fyd-eang/ BAME gydag 8.2% o'r boblogaeth yn dod o'r cefndir hwn (o'i gymharu â chyfartaledd o 6.2% ledled Cymru). Abertawe hefyd oedd Dinas Noddfa gyntaf Cymru, gan adlewyrchu ymrwymiad lleol i amddiffyn hawliau ceiswyr lloches a ffoaduriaid a chreu amgylchedd cefnogol a chroesawgar iddynt.

## Tueddiadau ymhlith staff presennol dros y pum mlynedd diwethaf

Blwyddyn academaidd	Gwyn	BAME	Heb gyflwyno
20/21	92%	4%	4%
21/22	91%	3%	4.8%
22/23	92.1%	4.6%	3.3%
23/24	91.9%	4.8%	3.3%
24/25	89.1%	5.8%	5.1%

Mae'n galonogol nodi bod ein poblogaeth BAME yn y Coleg wedi cynyddu o flwyddyn i flwyddyn ers 2021/22. Teimlir bod y cynnydd hwn yn rhannol oherwydd ein gwaith gyda sefydliadau allanol. Felly mae'n hanfodol ein bod yn cynnal ac yn datblygu ein cysylltiadau â'r sefydliadau allanol hyn ac yn gweithio'n agosach gyda nhw.

### Fel rhan o hyn, argymhellir cymryd y camau canlynol:

- Mynychu ffeiriau swyddi mewn sefydliadau sy'n gwasanaethu cymunedau BAME.
- Mwy o ddigwyddiadau i ddatlu'r rhai o fewn cymuned ein Coleg a meithrin cysylltiadau cryf rhwng ein staff a'n dysgwyr o gefndiroedd amrywiol.
- Creu system fentora ar gyfer staff BAME sy'n rhoi modd iddynt ymgymryd â chyfnodau byr o brofiad gwaith mewn meysydd eraill a chynnal archwiliad sgiliau i sicrhau ein bod yn gwneud defnydd llawn o'r sgiliau sydd ar gael o fewn ein gweithlu presennol.

### Ein cynnydd hyd yma:

Mae hyfforddiant gwrth-hiliol wedi'i ddarparu i bob rheolwr. Mae hyn wedi cyfrannu at gynnydd yn recriwtio staff BAME, gyda rheolwyr mewn gwell sefyllfa i asesu darpar weithwyr o safbwyntiau ehangach a mwy cynhwysol.

# Proffil rhyw a rhywedd – staff

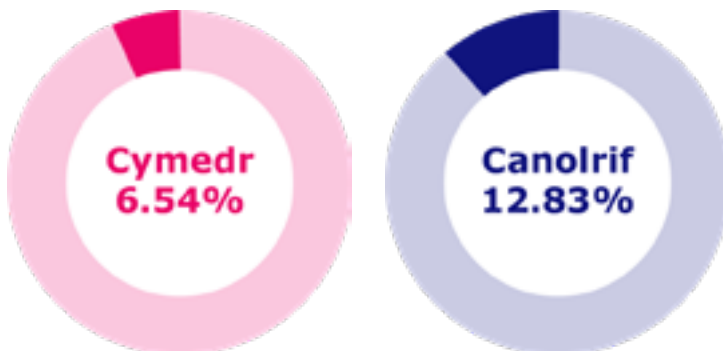
Mae ein proffil rhywedd ar gyfer staff wedi bod tua 60/40 rhwng gweithwyr benywaidd a gwrywaidd yn y drefn honno ers sawl blwyddyn. Mae hyn yn rhywbeth sy'n adlewyrchu'r diwydiant yn ehangach. Fodd bynnag, wrth edrych ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau, nid yw'r gymhareb hon yn cael ei hadlewyrchu yn y data; mae gennym waith i'w wneud o hyd i gau'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau ac i gynyddu nifer y staff benywaidd mewn rolau parhaol ac amser llawn.

## Cyfansoddiad staff

Rhywedd	Nifer	Canran
Gwrywod	419	38.2%
Benywod	676	61.7%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.1%

Ar hyn o bryd nid oes gennym unrhyw aelodau staff sydd wedi ein hysbysu eu bod yn uniaethu fel traws neu anneuaidd yn y Coleg, fodd bynnag, rydym yn edrych ar ffyrdd o annog recriwtio o'r grwpiau hyn.

## Canolrif a Chymedr – Bwllch Cyflog Rhywedd



**Cyfartaledd y DU** ar gyfer y rhain yw **cymedr o 6.9%** a **canolrif o 12.8%**. Er ein bod yn agos at y ffigurau hyn, byddwn ni'n ymdrechu i wella a chreu mwy o gyfleoedd i fenywod ddatblygu o fewn eu rolau.

## Cymerir y camau canlynol i wella cydraddoldeb rhwng y rhai o wahanol rywiau:

- Defnyddio cysylltiadau â sefydliadau fel Pride Abertawe, Swanscene, Stonewall, Sadie's Butterflies a Squirrel Friends i annog recriwtio o staff traws ac anneuaidd.
- Rhoi cyfleoedd mentora a datblygu ar waith i fenywod i wella ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau.
- Parhau i fonitro'r defnydd o gontractau dros dro a chontractau rhan-amser/amser tymor a'u heffaith ar staff.

# Proffil cred grefyddol – staff

Rydym yn awyddus i adlewyrchu cred grefyddol y boblogaeth a wasanaethwn, mae hyn yn cynnwys ymdrechion i estyn allan at arweinwyr a sefydliadau ffydd lleol gan gynnwys Mosgiau Abertawe a Sgeti ac Esgobaeth Abertawe o'r Eglwys yng Nghymru. O'r data gallwn weld bod ein staff yn cynrychioli trawstoriad eang o gredoau crefyddol, fodd bynnag, rydym yn ymwybodol bod gennym 45.25% o'n staff o hyd nad ydynt yn cyflwyno'r data hwn i ni. Byddwn ni'n canolbwyntio ein hymdrechion ar gynyddu adrodd gan y grŵp hwn, gyda'r nod o gael 80% o staff yn adrodd am eu cred grefyddol i ni erbyn diwedd blwyddyn academiaidd 2027-28.

## Cyfansoddiad staff

Crefydd	Nifer	Canran
Agnostig	39	3.56%
Anffyddiwr	56	5.11%
Bwdhydd	5	0.46%
Cristion	281	25.64%
Hindŵ	1	0.09%
Dyneiddiwr	3	0.27%
Gwrthod rhoi gwybodaeth	66	6.02%
Mwslim	13	1.19%
Dim	124	11.31%
Arall	65	5.93%
Gwell ganddynt beidio â dweud	13	1.19%
Gwag	430	39.23%

Rydym yn ymwybodol o'r nifer uchel o ymatebion gwag i'r cwestiwn hwn ac wedi cyflwyno cymhellion i annog cwblhau. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ein hymdrechion ar wella cyfraddau ymateb yn y maes hwn.

### Ein cynnydd hyd yma:

Rydym yn gwella ein darpariaeth ystafell weddi ar draws campysau ac yn hyrwyddo ystod amrywiol o ffyddau trwy wahodd grwpiau cymunedol i'r Coleg. Mae'r ymrwymiad hwn i ddathlu a chefnogi amrywiaeth ffydd yn cael ei adlewyrchu yn amrywiaeth gynyddol ein gweithlu.

# Proffil cyfeiriadedd rhywiol – staff

Mae gan Abertawe a'r ardal ehangach gymuned LGBTQIA+ lewyrchus gyda nifer fawr o grwpiau a digwyddiadau wedi'u lleoli o gwmpas yr ardal. Dros y flwyddyn ddiwethaf rydym wedi cysylltu â nifer o'r rhain gan gynnwys Pride Abertawe, SwanScene, Queertawe, Sadie's Butterflies, Squirrel Friends, Stonewall a Fforwm LGBTQ+ Abertawe.

Ym mis Mai 2025, cynrychiolwyd y Coleg yn Pride Abertawe, a dderbyniodd lawer iawn o adborth cadarnhaol. Roedd gan ein Hwythnos Enfys, a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2025, ffocws arbennig ar Adran 28 a'i heffaith ar addysg ac roedd yn cynnwys nifer o siaradwyr a dangosiadau ffilm. Ochr yn ochr â nodweddion gwarchoddedig eraill, rydym yn cydnabod bod angen gwella adrodd yn y maes hwn. Felly, byddwn yn gweithio'n agos gyda'n partneriaid cymunedol ac yn ymgymryd ag allgymorth wedi'i dargedu i ddangos ein hymrwymiad i gefnogi staff, gyda'r nod o gynyddu lefelau adrodd.

## Data hanesyddol

Blwyddyn academiaidd	Deurywiol	Dyn hoyw	Lesbiad	Hetero	Gwell ganddynt beidio â dweud
20/21	0.5%	0.5%	0.8%	52%	46%
21/22	0.7%	0.4%	0.9%	53.2%	44.8%
22/23	0.7%	0.5%	1.0%	53.8%	43.9%
23/24	1.1%	0.6%	1.1%	55.2%	42.0%
24/25	0.9%	0.6%	1.0%	56.7%	40.8%

Yn 2024/25 rydym wedi gweld gostyngiad bach yn ein staff LGB o'i gymharu â ffigurau 2023/24 ond yn gyffredinol, mae gennym niferoedd uwch o hyd nag yn y tair blynedd flaenorol. Mae hyn yn rhywbeth y byddwn yn ei adolygu, gan gynnwys monitro ein gweithgareddau fel Wythnos Enfys i weld a yw'r rhain yn dal i fod yn ffordd effeithiol o arddangos ein hymrwymiad i faterion LGBTQIA+ neu a oes angen gwneud mwy o waith.

## Yr hyn rydym yn ei wneud nesaf yn unol â'n cynllun:

- Mynd i Pride Abertawe am yr ail flwyddyn yn olynol.
- Gweithio gyda'n partneriaid allanol i hyrwyddo'r Coleg fel cyflogwr o ddewis.
- Parhau i roi cyhoeddusrwydd i'n gwaith yn y maes hwn, gan gynnwys ein gwaith ar Wythnos Enfys.



## Proffil priodas a phartneriaeth sifil – staff

Dyma faes lle mae staff yn ymddangos yn gyfforddus yn rhannu eu gwybodaeth. Er y gellir lleihau ymhellach y 5.6% nad ydynt wedi datgelu, mae'r ffigur hwn yn parhau i fod yn gymharol isel o'i gymharu â meysydd eraill o'n hadroddiadau.

### Cyfansoddiad staff

Statws	Nifer	Canran
Partneriaeth Sifil	5	0.5%
Cyd-fyw	138	12.6%
Wedi ysgaru	69	6.3%
Priod	572	53.3%
Wedi gwahanu	14	1.3%
Sengl	228	21.3%
Gweddw	4	0.4%
Arall	5	0.5%
Heb ateb	61	5.6%

# Proffil mamolaeth – staff

Rydym yn darparu cymorth cynhwysfawr i staff sy'n paratoi ar gyfer absenoldeb mamolaeth, gan gynnwys cyfarfodydd gyda'n Swyddog Lles a'n tîm cyflogres i'w helpu i ddeall eu hawliau a'u trefniadau ariannol. Mae pob rhiant newydd hefyd yn derbyn anrheg ar ran y Coleg. Rydym wedi datblygu hyfforddiant pwrpasol i reolwyr i roi gwell cefnogaeth i weithwyr sy'n feichiog, yn mabwysiadu, neu'n maethu. Yn ogystal, rydym wedi archwilio partneriaethau disgownt gyda darparwyr gofal plant ac wedi ehangu ymhellach ein darpariaeth clwb gwyliau i gefnogi teuluoedd sy'n gweithio.

Rydym yn cynnig 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth cyffredin a hyd at 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol. Yn ogystal â hyn, rydym yn cynnig pythefnos o absenoldeb tadolaeth â thâl. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol y gallai'r adrodd ar gyfer absenoldeb tadolaeth fod yn isel. Felly byddwn yn cynnal ymgyrch ymwybyddiaeth i staff yn y flwyddyn sydd i ddod.

Eleni cymerodd 20 o staff absenoldeb mamolaeth, a chymerodd deg arall absenoldeb tadolaeth.



# Ein myfyrwyr

Rhywedd	Nifer	Canran
Gwrywod	7603	46.29%
Benywod	8694	52.94%
Arall	126	0.77%
<b>Cyfanswm</b>	<b>16423</b>	<b>100%</b>

Mae gennym raniad cymharol gyfartal rhwng dysgwyr gwrywaidd a benywaidd, gyda chyfran ychydig yn uwch o ddysgwyr benywaidd. Mae ein Swyddog Menywod yn gweithio i hyrwyddo buddiannau dysgwyr benywaidd, ac mae'r dysgwyr eu hunain wedi datblygu'r prosiect Call It Out i annog adrodd am aflonyddu gan gyfoedion.

Mae ein poblogaeth dysgwyr yn cynnwys dros 100 o unigolion nad ydynt yn uniaethu fel gwryw na benyw. Rydym yn cefnogi'r dysgwyr hyn trwy fentrau fel Wythnos Enfys a thrwy bartneriaethau â sefydliadau gan gynnwys Pride Abertawe, Sadies Butterflies, a Squirrel Friends, sy'n helpu i greu cyfleoedd ar gyfer hunanfyneiant a meithrin amgylchedd Coleg diogel a chroesawgar. Rydym hefyd yn ffodus i gael Cymdeithas LGBTQ+ hynod weithgar sy'n darparu cymorth ac yn helpu i gryfhau ymdeimlad dysgwyr o berthyn o fewn cymuned ehangach y Coleg.



<b>Ethnigrwydd</b>	<b>Nifer</b>	<b>Canran</b>
Unrhyw gefndir gwyn arall	634	3.86%
Arabaid	228	1.39%
Asiaidd – Bangladeshaid	220	1.34%
Asiaidd – Indiaidd	118	0.72%
Asiaidd – Pacistanaid	77	0.47%
Du – Affricanaid	357	2.17%
Du – Caribiaidd	17	0.10%
Tsieinaidd	114	0.69%
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	7	0.04%
Gwrthod Rhoi Gwybodaeth	206	1.25%
Gwyddelig	39	0.24%
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	120	0.73%
Cymysg – Gwyn a Du Affricanaid	46	0.28%
Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	46	0.28%
Anhysbys	274	1.67%
Cefndir Asiaidd Arall	22	0.13%
Cefndir Du Arall	20	0.12%
Cefndir Ethnig Arall	534	3.25%
Cefndir Cymysg Arall	93	0.57%
O Gymru/Lloegr/ Yr Alban/Gogledd Iwerddon/Prydeinig	13251	80.69%
<b>Cyfanswm BAME</b>	<b>2012</b>	<b>12.25%</b>

Mae ein dysgwyr yn cynrychioli ystod eang o hunaniaethau hiliol. Fel y nodwyd yn gynharach, mae gan Abertawe boblogaeth Mwyafrif Byd-eang o 8.2%, tra bod ein poblogaeth dysgwyr yn fwy na'r ffigur hwn gan bron i 50%. Rydym wedi cyflwyno ystod o fentrau i ddathlu a hyrwyddo amrywiaeth hiliol a diwylliannol, gan gynnwys gweithgareddau Mis Hanes Pobl Dduon mewn tiwtorialau, Wythnos Diwylliannau fel dathliad o'n dysgwyr, a gwaith penodol ar Ddiwrnod Cofio'r Holocost. Mae'r mentrau hyn yn sicrhau bod amrywiaeth yn cael ei hyrwyddo mewn ffyrdd sydd yn weladwy iawn ac yn addysgiadol.

Yn ogystal, rydym yn falch o gael nifer o gymdeithasau myfyrwyr a gefnogir yn dda, gan gynnwys y Gymdeithas Islamaidd, Cymdeithas BAME, Clwb Affro-Caribiaidd, Undeb Cristnogol a'r Gymdeithas Cyswllt Diwylliannol newydd ei sefydlu, sydd i gyd yn mwynhau ymgysylltiad cryf gan ddysgwyr.

Oedran	Nifer	Canran
Iau nag 16	446	2.72%
16-19	5185	31.57%
20-29	3000	18.27%
30-39	2958	18.01%
40-49	2494	15.19%
50-59	1564	9.52%
60-69	621	3.78%
70-79	134	0.82%
80+	21	0.13%

Mae ein dysgwyr yn cynrychioli ystod eang o oedrannau, gyda'r gyfran fwyaf – fel y disgwyliwyd – yn bobl sydd newydd adael yr ysgol. Fodd bynnag, mae ein poblogaeth dysgwyr yn cwmpasu'r sbectrwm oedran llawn, gyda llawer yn ymgysylltu trwy raglenni Dysgu Seiliedig ar Waith neu gyrsiau byr. Rydym hefyd yn cefnogi nifer o ddysgwyr trwy ein rhaglen Cyswllt Ysgolion, sy'n mynychu'r campws fel rhan o'u hwythnos ysgol.

Anabledd	Nifer	Canran
Anabledd/anhawster wedi'i ddatgan	2033	12.38%
Dim anabledd/anhawster	14248	86.76%
Anhysbys	142	0.86%
ADY	391	2.38%

Mae gan ein dysgwyr ystod eang o anghenion, ac rydym yn adlewyrchu hyn drwy roi hygyrchedd wrth wraidd popeth a wnawn. Mae ein dysgwyr Sgiliau Byw'n Annibynnol wedi'u lleoli ar Gampws Tycoch, gan atgyfnerthu eu rôl annatod o fewn cymuned ehangach y Coleg. Yn ogystal, mae dysgwyr yn cael eu cefnogi gan ein Tîm Niwroamrywiaeth, mae ganddynt fynediad at dechnoleg gynorthwyol, gellir darparu trefniadau arholiadau amgen iddynt, ac maen nhw'n gallu cael mynediad at fannau tawel dynodedig.

## Data amddifadedd

Campws	Cyfanswm CAWG a ddyfarnwyd 2024-25
Gorseinon	445
Tycoch	669
LlyB/Ffordd y Brenin	377
Llys Jiwbilî	61
<b>Cyfanswm</b>	<b>1,552</b>

## Lwfans Cynhaliaeth Addysg (LCA)

LCA	Cyfanswm dyfarniadau LCA 2024-25
Tycoch/LlyB/Llys Jiwbilî	796
Gorseinon	482
<b>LCA Pob Safle</b>	<b>1278</b>

## Grant Dysgu Llywodraeth Cymru (GDLIC)

GDLIC	Cyfanswm dyfarniadau GDLIC 2024-25
Tycoch/LlyB/Llys Jiwbilî	359
Gorseinon	14
<b>GDLIC Pob Safle</b>	<b>373</b>

## **Cronfa Ariannol Wrth Gefn (CAWG)**

Mae'r Gronfa Ariannol Wrth Gefn yn gronfa caledi dewisol sy'n seiliedig ar brawf modd a ddarperir gan Lywodraeth Cymru i gefnogi dysgwyr AB gyda chostau sy'n gysylltiedig ag astudio fel cludiant, adnoddau, teithiau, ffioedd stiwdio a gofal plant. Cynyddwyd y trothwy incwm sy'n seiliedig ar brawf modd i £23,400 yn unol â'r LCA, a derbynnir ceisiadau o 1 Mehefin ar sail y cyntaf i'r felin. Yn hanesyddol, mae pob ymgeisydd cymwys wedi cael cymorth.

## **Grant Dysgu Llywodraeth Cymru (GDLIC)**

Mae Grant Dysgu Llywodraeth Cymru yn grant nad oes angen ei ad-dalu, sy'n cael ei asesu ar incwm, sy'n cefnogi dysgwyr 19 oed a hŷn gyda chostau byw wrth astudio mewn addysg bellach. Gall dysgwyr cymwys dderbyn hyd at £1,919 y flwyddyn ar gyfer astudiaeth amser llawn neu £959 ar gyfer astudiaeth ran-amser, yn dibynnu ar incwm yr aelwyd. Roedd cyfraddau cadw ymhlith dysgwyr a gefnogir gan GDLIC yn 2024–25 yn parhau i fod yn gryf sef dros 91% ar draws pob safle.

## **Lwfans Cynhaliath Addysg (LCA)**

Mae LCA yn gynllun gan Lywodraeth Cymru sy'n cefnogi dysgwyr 16-18 oed o gartrefi incwm is i aros mewn addysg. Ar gyfer 2025–26, y trothwy incwm cartref yw £23,400 ar gyfer un plentyn a £25,974 ar gyfer dau blentyn neu fwy, gyda dysgwyr cymwys yn derbyn £40 yr wythnos yn amodol ar ofynion presenoldeb. Roedd 1,278 o'n dysgwyr yn derbyn LCA erbyn diwedd blwyddyn academaidd 2024–25.



# Hyfforddiant staff

Anogir yr holl staff i gymryd rhan mewn hyfforddiant ac mae'n ofynnol iddynt fynychu diwrnodau hyfforddiant ddwywaith y flwyddyn, lle mae hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn nodwedd reolaidd.

Mae'n ofynnol i bob dechreuwr newydd gwblhau sesiwn sefydlu am ddiwrnod llawn. Yn ystod y cyfnod adrodd, aeth 57 o staff i elfen Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y rhaglen hon.

Ochr yn ochr â hyn, mae 268 o staff wedi mynychu hyfforddiant ymwybyddiaeth gwrth-hiliol, gyda'r nod o sicrhau bod ein staff yn ymwybodol o'u rhagfarn ddjarwybod eu hunain, yn deall y materion strwythurol sy'n wynebu pobl o gefndiroedd hiliol gwahanol, ac yn gallu defnyddio'r syniadau hyn yn eu hymarfer.

Aeth 36 aelod arall o staff i sesiwn hyfforddi Creu Cwricwlwm Cynhwysol: Cefnogi'r Cwricwlwm Gwrth-Hiliol 2030 ym mis Mawrth 2025.

Byddwn yn parhau i annog staff i ddatblygu eu hunain, yn ogystal ag ehangu ein darpariaeth o hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Gwrth-Hiliaeth.





# Atodiad 1: Data staff ychwanegol

# Atodiad 1: Data staff ychwanegol

## Ymadawyr yn ôl oedran

Oedran	Nifer	Canran
16-24	16	11.8%
25-34	27	19.8%
35-44	19	14%
45-54	22	16.2%
55-60	13	9.6%
60-64	16	11.8%
65+	23	16.9%

Mae mwyafrif yr ymadawyr yn parhau i fod yn rhai sydd wedi cyrraedd neu'n uwch na'r oedran ymdeol nodweddiadol (55+). Fodd bynnag, mae cyfran o staff 25-34 oed hefyd yn gadael. Byddwn yn cynnal dadansoddiad pellach i ddeall y rhesymau dros hyn a nodi unrhyw gamau a allai gefnogi gwell cyfraddau cadw staff o fewn y grŵp oedran hwn.

## Ceisiadau a gafwyd yn ôl grŵp oedran

Oedran	Nifer	Canran
16-18	6	0.7%
19-24	92	11.4%
25-29	120	14.9%
40-54	258	33%
55-65	64	7.9%
Dan 16	10	1.2%
65+	7	0.9%
Gwag	250	31%

## Cyfradd drosi ceisiadau yn ôl oedran

Oedran	Nifer	Canran
16-24	23	17.8%
25-34	41	31.8%
35-44	31	24%
44-54	20	15.5%
54-60	10	7.8%
61-65	3	2.3%
65+	1	0.8%
Gwag	35	14%

At ei gilydd, mae dosbarthiad oedran cyfartal ymhlith y rhai sy'n cael eu penodi i rolau o fewn y Coleg, gyda nifer yr ymgeiswyr llwyddiannus yn adlewyrchu'n gywir broffil cychwynnol y ceisiadau a dderbyniwyd ar gyfer pob grŵp oedran.



# Anabledd

## Ymadawyr staff yn ôl statws anabledd

Statws anabledd	Nifer yr ymadawyr	% yr ymadawyr
Dim anabledd	49	36%
Ag anabledd	16	11.8%
Heb ateb	71	52.2%

Mae gennym ganran uwch o ymadawyr o'i gymharu â'r proffil staff presennol sy'n dweud bod ganddynt anabledd.

## Ceisiadau a gafwyd yn ôl statws anabledd

Statws anabledd	Nifer yr ymgeiswyr	% y ceisiadau
Dim anabledd	712	88.2%
Ag anabledd	65	8.1%
Heb ateb	30	3.7%

Mae gennym lefel uchel o ddatgeliad ymhlith ymgeiswyr newydd ynghylch statws anabledd. Mae cyfran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd yn uwch nag o fewn ein proffil staff presennol, sy'n dangos ein gallu i ddenu ymgeiswyr ag anableddau.

## Cyfradd drosi ceisiadau yn ôl statws anabledd

Statws Anabledd	Nifer yr Ymgeiswyr Llwyddiannus	% y Ceisiadau Llwyddiannus
Dim anabledd	53	41.08%
Ag anabledd	9	6.28%
Heb ateb	67	51.94%

Fel y dangosir uchod, mae gostyngiad rhwng cyfran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd a'r rhai sy'n cael eu penodi'n llwyddiannus. Byddwn yn adolygu hyn ymhellach gyda'n tîm AD a'n rheolwyr recriwtio i ddeall yn well y ffactorau sy'n cyfrannu at hyn ac i nodi unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen i wella dilyniant o'r cais i'r penodiad.

# Ethnigrwydd

## Ymadawyr yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Cyfanswm	Canran
BAME	13	9.6%
Gwyn	116	85.3%
Dim ateb	7	5.1%

## Ceisiadau a gafwyd yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Cyfanswm	Canran
BAME	150	18.6%
Gwyn	611	75.5%
Dim ateb	30	3.7%
Gwell ganddynt beidio â dweud	16	2%

## Ymgeiswyr llwyddiannus a gafwyd yn ôl ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Cyfanswm	Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus
BAME	20	15.5%
Gwyn	94	72.87%
Dim ateb	12	9.3%
Gwell ganddynt beidio â dweud	3	2.33%

Gyda'i gilydd, mae'r tri thabl olaf yn dangos, er bod nifer gymharol uchel o bobl o gefndiroedd BAME wedi gadael, ein bod hefyd wedi llwyddo i recriwtio staff BAME. Cefnogwyd hyn gan ymgysylltu rhagweithiol ag elusennau lleol a sefydliadau cymunedol i annog ceisiadau, ochr yn ochr â hyfforddiant i reolwyr i helpu i liniaru rhagfarn ddiarwybod yn y broses recriwtio.

O'r rhai a ymadawodd, ymddeolodd tri, nid oedd angen dau yn y swydd mwyach, ac ymddiswyddodd wyth. Byddwn yn adolygu adborth cyfweiliadau ymadael er mwyn deall yn well y rhesymau dros ymddiswyddo a nodi unrhyw gamau a allai gryfhau cyfraddau cadw staff ymhellach.

# Rhyw a Rhywedd

## Ymadawyr yn ôl rhywedd

Rhywedd	Cyfanswm	Canran
Gwrywod	56	41.2%
Benywod	79	58.1%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.7%

## Ceisiadau a gafwyd yn ôl rhywedd

Rhywedd	Cyfanswm	Canran
Gwrywod	260	32.2%
Benywod	511	63.3%
Trawsryweddol	0	0%
Heb ateb	29	3.6%
Gwell ganddynt beidio â dweud	7	0.9%

## Ceisiadau llwyddiannus yn ôl rhywedd

Rhywedd	Cyfanswm	Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus
Gwrywod	51	39.53%
Benywod	77	59.69%
Gwell ganddynt beidio â dweud/Heb ateb	1	0.78%

Mae'r tri thabl uchod, o'u hystyried gyda'i gilydd, yn dangos bod y Coleg yn parhau i lynu wrth raniad o 60-40 o staff benywaidd a gwrywaidd, a bod hyn yn cael ei adlewyrchu yn ein data ar gyfer ymgeiswyr ac ymadawyr.

## Math o gontract amser llawn yn ôl rhywedd

Rhywed	Cyfanswm	Canran
Gwrywod	259	23.6%
Benywod	260	23.7%
Gwell ganddynt beidio â dweud	Amh	Amh
Pob un	519	47.3%

## Math o gontract rhan-amser/amser tymor yn ôl rhywedd

Rhywed	Cyfanswm	Canran
Gwrywod	160	14.6%
Benywod	416	38%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.1%
Pob un	577	52.7%

Mae cynrychiolaeth anghymesur o staff benywaidd mewn contractau rhan-amser neu amser tymor. Gall hyn adlewyrchu tueddiadau cymdeithasol ehangach, gan gynnwys cyfrifoldebau gofalu am blant neu aelodau eraill o'r teulu. Bydd y Coleg yn archwilio hyn ymhellach i nodi ffyrdd o gefnogi cydweithwyr sy'n dymuno ymgymryd â rolau amser llawn.



## Statws contract parhaol yn ôl rhywedd

Rhywedd	Cyfanswm	Canran staff
Gwrywod	350	31.9%
Benywod	544	49.6%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.1%
Pawb	895	81.7%

## Statws contract dros dro yn ôl rhywedd

Rhywedd	Cyfanswm	Canran staff
Gwrywod	69	6.3%
Benywod	132	12.0%
Gwell ganddynt beidio â dweud	N/A	N/A
Pawb	201	18.3%

Mae ein staff parhaol a dros dro wedi'u dosbarthu'n gyfartal rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y gall contractau dros dro hirdymor achosi straen, a byddwn yn archwilio opsiynau i liniaru'r heriau hyn.



# Cred Grefyddol

## Ymadawyr yn ôl cred grefyddol

Crefydd	Cyfanswm	Canran
Agnostig	5	3.68%
Anffyddiwr	7	5.15%
Cristion	27	19.85%
Gwrthod rhoi gwybodaeth	1	0.74%
Mwslim	2	1.47%
Dim	15	11.03%
Arall	1	0.74%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.74%
Gwag	77	56.62%

## Ceisiadau yn ôl cred grefyddol

Crefydd	Cyfanswm	Canran
Bwdhydd	15	1.86%
Cristion	255	31.6%
Hindŵ	21	2.6%
Iddew	1	0.12%
Mwslim	35	4.34%
Dim	375	46.47%
Heb ateb	30	3.72%
Arall	16	1.98%
Gwell ganddynt beidio â dweud	58	7.19%
Sikh	1	0.12%

Rydym yn derbyn ceisiadau o ystod eang o gefndiroedd crefyddol, diolch yn rhannol i'n hymgysylltiad â sefydliadau cymunedol a'n hymdrechion i'w hannog hwy a'u haelodau i ystyried y Coleg fel cyflogwr o ddewis.

## Cyfradd drosi yn ôl cred grefyddol

Crefydd	Cyfanswm	Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus
Agnostig	1	0.78%
Bwdhydd	2	1.55%
Cristion	17	13.18%
Hindŵ	1	0.78%
Iddew	0	0%
Mwslim	3	2.33%
Dim	32	24.81%
Heb ateb	67	51.94%
Arall	4	3.10%
Gwell ganddynt beidio â dweud	2	1.55%
Sikh	0	0%

Mae ein cyfradd drosi yn parhau'n gryf, ac mae'n adlewyrchu nid yn unig y ceisiadau a dderbyniwn, ond hefyd demograffeg ehangach Abertawe. Fodd bynnag, mae angen i ni weithio o hyd ar gasglu data ychwanegol ar y nodwedd warchodedig hon.



## Data crefydd o gyfrifiad Abertawe 2021

Cred Grefyddol	Poblogaeth Abertawe %
Dim Cred	47.3%
Cristion	41.3%
Bwdhydd	0.4%
Hindŵ	0.4%
Iddew	0.1%
Mwslim	3.2%
Sikh	0.1%
Crefydd Arall	0.5%
Heb ateb	6.7%

Mae camau gweithredu parhaus ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys mwy o waith estyn allan at grwpiau crefyddol, gan gynnwys gwahodd arweinwyr ffydd lleol i'r Coleg i drafod eu credoau. Byddwn hefyd yn canolbwyntio ar wella adrodd ac annog mwy o staff i gwblhau eu data personol.



# Cyfeiriadedd rhywiol

## Ymadawyr yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd	Cyfanswm	Canran
Deurywiol	4	2.94%
Dyn Hoyw	1	0.74%
Benyw Hoyw/Lesbiad	3	2.21%
Heterorywiol	57	41.91%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.74%
Gwag	70	51.47%

## Ceisiadau yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd	Cyfanswm	Canran
Deurywiol	3	3.00%
Dyn Hoyw	2	2.00%
Benyw Hoyw/Lesbiad	0	0.00%
Heterorywiol	84	84.00%
Gwell ganddynt beidio â dweud	10	10.00%
Heb ateb	1	1.00%

Rydym yn derbyn nifer uchel o geisiadau gan ystod eang o hunaniaethau rhywiol. Credwn fod hyn oherwydd ein presenoldeb mewn digwyddiadau fel Pride Abertawe a'n partneriaethau parhaus â grwpiau fel Swanscene a Stonewall.

## Ymgeiswyr llwyddiannus yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd	Cyfanswm	Canran
Deurywiol	3	2.33%
Dyn Hoyw	0	0%
Benyw Hoyw/Lesbiad	0	0%
Heterorywiol	56	43.41%
Gwell ganddynt beidio â dweud	6	4.65%
Heb ateb	64	49.61%

Fodd bynnag, nid yw'r amrywiaeth a welir yn ein data ymgeiswyr wedi'i hadlewyrchu'n llawn eto ymhlith y rhai a benodir i rolau yng Ngholeg Gŵyr Abertawe. Byddwn yn mynd i'r afael â hyn drwy annog staff newydd i gwblhau'r system All About Me, gan ein helpu i ddeall a chefnogi ein gweithlu yn well.



# Priodas a phartneriaeth sifil

## Ymadawyr yn ôl priodas a phartneriaeth sifil

Priodas/partneriaeth sifil	Nifer	Canran
Partneriaeth Sifil	2	1.47%
Cyd-fyw	16	11.76%
Wedi ysgaru	12	8.82%
Priod	54	39.71%
Wedi gwahanu	2	1.47%
Sengl	41	30.15%
Gweddw	1	0.74%
Heb ateb	4	2.94%
Arall	2	1.47%
Gwell ganddynt beidio â dweud	2	1.47%

## Ceisiadau a gafwyd yn ôl priodas a phartneriaeth sifil

Priodas/partneriaeth sifil	Nifer	Canran
Partneriaeth Sifil	9	1.12%
Cyd-fyw	99	12.27%
Wedi ysgaru	39	4.83%
Priod	313	38.79%
Wedi gwahanu	14	1.73%
Sengl	279	34.57%
Gweddw	4	0.5%
Heb ateb	29	3.59%
Arall	6	0.74%
Gwell ganddynt beidio â dweud	15	1.86%

## Cyfradd drosi ymgeiswyr yn ôl priodas a phartneriaeth sifil

Priodas/partneriaeth sifil	Nifer	Canran
Partneriaeth Sifil	16	12.40%
Cyd-fyw	16	12.40%
Wedi ysgaru	7	5.43%
Wedi ymddieithrio	1	0.78%
Priod	46	35.66%
Wedi gwahanu	1	0.78%
Sengl	44	34.11%
Gweddw	0	0%
Heb ateb	12	9.3%





## Atodiad 2: Dadansoddiad croestoriadol

# Atodiad 2: Dadansoddiad croestoriadol

## Cymhariaeth contractau tymor penodol rhwng y grwpiau staff ieuengaf a hynaf

Oedran aelod staff	Nifer	Cyfartaledd y Coleg
16-34	27.89%	18.34%
61+	8.06%	N/A

Mae'r tabl hwn yn dangos bod staff o dan 35 oed tua 350% yn fwy tebygol o fod ar contractau tymor penodol na'r rhai dros 60 oed. Gall hyn gyfrannu at heriau o ran cadw staff iau. Fodd bynnag, y grwpiau oedran iau hefyd sy'n bennaf yn cymryd swyddi cyfnod penodol ar gyfer absenoldeb mamolaeth a chontractau tymor byr eraill.

## Staff anabl yn ôl graddfa yn erbyn cyfartaledd y Coleg

Anabledd yn ôl graddfa	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Cymorth busnes	42	63.7%	43.70%
Darlithwyr	20	29.85%	33.67%
Cyflog byw	2	2.99%	13.23%
Rheolwyr	3	4.48%	6.39%

Mae'r data'n dangos bod staff anabl yn fwy tebygol o gael eu cyflogi mewn rolau cymorth busnes, gyda chynrychiolaeth is na'r cyfartaledd mewn swyddi Cyflog Byw a rheoli. Fodd bynnag, dylid ystyried hyn yng nghyd-destun y ffaith nad yw 36.13% o staff wedi darparu'r wybodaeth hon, sy'n golygu y gallai fod cydweithwyr anabl ychwanegol ar draws y graddfeydd hyn. Rydym wrthi'n archwilio'r rhesymau dros beidio â datgelu er mwyn deall y bwlch hwn yn well a mynd i'r afael ag ef.

Anabledd yn ôl math o gontract	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Parhaol	49	73.13%	81.57%
Dros Dro	18	26.87%	18.34%

O'r tabl uchod gallwn weld bod ein staff anabl tua 50% yn fwy tebygol o fod ar gontract dros dro na staff eraill. Unwaith eto, mae angen gweld hyn yng nghyd-destun 36.13% o staff sydd heb ddarparu data.

### Staff BAME yn ôl graddfa

BAME yn ôl graddfa	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Cyflog byw	19	30.16%	13.23%
Cymorth busnes	25	39.69%	43.70%
Darlithydd	18	28.57%	33.67%
Rheolwyr	1	1.59%	6.39%
Cyffredinol	63	100.00%	Amh

Fel y gallwch weld o'r set ddata uchod, mae ein staff BAME bron i 250% yn fwy tebygol o fod ar gontractau Cyflog Byw a dim ond 25% yn llai tebygol o fod ar raddfeydd rheoli. Er ei bod yn gadarnhaol ein bod yn recriwtio niferoedd mwy o staff BAME, mae angen i ni nawr sicrhau bod y staff hyn wedi'u dosbarthu'n well ar draws y Coleg. Rydym yn edrych ar fentora, cyfleoedd profiad gwaith ac archwiliadau sgiliau posibl i helpu i liniaru hyn.



## BAME yn ôl math o gontract

BAME yn ôl rhan-amser/ amser llawn	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Rhan-amser/ Amser Tymor	43	68.25%	52.55%
Amser Llawn	20	31.75%	47.35%

BAME yn ôl math o gontract	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Parhaol	44	69.84%	81.57%
Tymor Penodol	19	30.16%	18.34%

O'r tablau uchod, gallwn weld bod staff BAME yn fwy tebygol o fod mewn rolau amser tymor neu ran-amser yn ogystal â bod yn fwy tebygol o fod ar gontractau tymor penodol. Mae hyn yn golygu, er ein bod wedi codi ein niferoedd ar gyfer staff BAME, bod angen i ni sicrhau nad oes anghydraddoldeb yn y mathau o gyflogaeth maen nhw'n eu cael drwy'r Coleg.



## Dosbarthiad staff yn ôl rhywedd a graddfa

Rhywedd yn ôl graddfa	Nifer	Canran y cyfanswm	Canran rhywedd
Cymorth Busnes Benywaidd	313	28.29%	46.31%
Darlithwyr Benywaidd	216	19.62%	31.80%
Rheolwyr Benywaidd	42	3.92%	6.36%
Cyflog Byw Benywaidd	105	9.58%	15.53%
Cymorth Busnes Gwrywaidd	183	17.06%	44.54%
Darlithwyr Gwrywaidd	162	14.78%	38.66%
Rheolwyr Gwrywaidd	30	2.74%	7.16%
Cyflog Byw Gwrywaidd	40	3.65%	9.55%
Gwell ganddynt beidio â dweud	1	0.09%	100%

Mae'r tabl uchod yn dangos bod benywod yn 50% yn fwy tebygol o fod mewn rolau Cyflog Byw. O'i ystyried ochr yn ochr â'r dadansoddiad blaenorol o staff BAME, efallai y bydd gorgyffwrdd rhwng staff BAME a benywaidd sy'n fwy tebygol o fod yn y swyddi hyn. Fodd bynnag, mae graddfeydd rheoli wedi'u dosbarthu'n fras yn gyfartal rhwng y rhyweddau. Byddwn yn parhau i fonitro'r data hwn ochr yn ochr â'n Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau i sicrhau cyfleoedd teg i ddatblygu.

## Staff LGB yn ôl graddfa

Staff LGB yn ôl graddfa	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Cymorth busnes	16	59.26%	43.70%
Darlithwyr	7	25.93%	33.67%
Rheolwyr	3	11.11%	6.39%
Cyflog byw	1	3.70%	13.23%

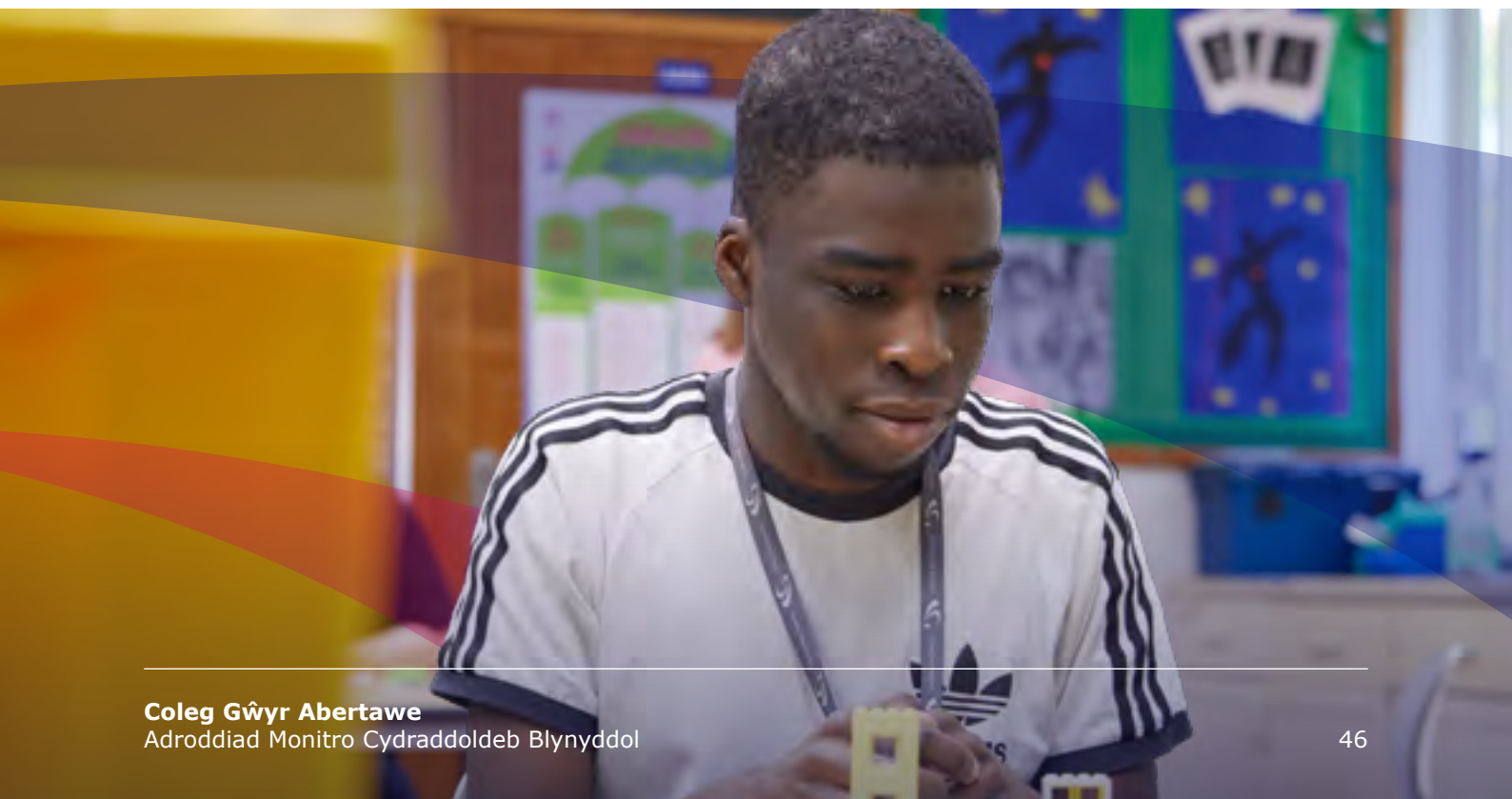
Fel y gwelwn o'r tabl uchod, mae'r rhai sydd wedi datgan eu bod yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol yn fwy tebygol o fod mewn rolau cymorth busnes neu reoli na chyfartaledd y Coleg. Fodd bynnag, rhaid gweld hyn yng nghyd-destun y ffaith nad yw 35.8% o'n staff wedi rhoi eu data i ni yn y maes hwn. Felly, efallai nad yw'r ystadegau hyn yn gwbl gynrychioliadol o'n staff.

Staff LGB yn ôl math o gontract	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Parhaol	20	74.07%	81.57%
Dros dro	7	25.93%	18.34%

O'r tabl uchod, mae'n ymddangos y gallai'r rhai o'r gymuned LGB fod mewn cyflogaeth llai diogel gan eu bod 25% yn fwy tebygol o fod ar gontractau dros dro. Fodd bynnag, eto mae'n rhaid rhoi hwn mewn cyd-destun gan nad yw nifer uchel o staff wedi ateb y cwestiwn hwn.

LGB yn ôl oriau	Nifer	Canran	Cyfartaledd y Coleg
Amser Llawn	17	62.96%	52.55%
Rhan-amser/ Amser Tymor	10	37.04%	47.35%

Mewn cyferbyniad â'r tabl blaenorol, mae'r tabl hwn yn dangos bod ein staff LGB yn elwa ar fwy o rolau amser llawn na staff eraill, ond fel y nodwyd yn flaenorol mae angen gweld hyn ochr yn ochr â dim ond 35.8% o staff sydd wedi cwblhau eu data.





## Atodiad 3: Cynnydd y cynllun cydraddoldeb

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Darparu cyfleoedd uwchsgilio a mentora mewn Technolegau Digidol.	Dirprwy Bennaeth Sgiliau a Partneriaethau.	Gorff-26	Camau gweithredu yn mynd yn dda/dim problemau.	Mentoriaid Cymheiriaid Digidol i'r holl feysydd cwricwlwm. Roedd uwchsgilio digidol yn Rhan o Ddiwrnod Datblygu Staff Nadolig 2024.	Asesiad Sgiliau Digidol Wedi datblygu offeryn i helpu staff asesu eu sgiliau cyfredol a'u bylchau sgiliau digidol. Rhoddwyd amser i'r holl staff wneud yr asesiad hwn yn sesiynau DPP Rhagfyr. Bydd cymorth wedi'i dargedu bellach yn cael ei ddatblygu gan dimau cymorth digidol a rheolwyr er mwyn ateb yr anghenion a nodwyd i uwchsgilio staff.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu strategaeth farchnata sydd yn gynhwysol o bob oedran.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Diweddarwyd gan y Cyfarwyddwr Marchnata a Chyfathrebu sy'n cadarnhau eu hymrwymiad i farchnata cynhwysol.	<p>Mae strategaeth farchnata'r Coleg yn gynhwysol o ddysgwyr o bob oedran a chyfnod bywyd. Mae cynwysoldeb oedran yn rhan o'r cam cynllunio, gan sicrhau bod ymgyrchoedd, cyllidebau, ac amserlenni yn adlewyrchu'r demograffig dysgwyr llawn, gan gynnwys dysgwyr ifanc, oedolion, prentisiaid a dysgwyr gydol oes.</p> <p>Rydym yn defnyddio delweddau cynrychiadol a storïau dysgwyr go iawn i adlewyrchu amrywiaeth oedran ar draws yr holl ddeunyddiau marchnata. Mae tŷn y llais a negeseua yn cael eu haddasu yn ôl y platfform a'r gynulleidfa i sicrhau perthnasedd a hygyrchedd, wrth gynnal brand Coleg cyson.</p>

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu strategaeth farchnata sy'n Gynhwysol o bob oedran.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Diweddarwyd gan y Cyfarwyddwr Marchnata a Chyfathrebu sy'n cadarnhau eu hymrwymiad i farchnata strategol.	Hyrwyddir cyrsiau trwy weithgareddau marchnata wedi'u targedu sy'n cydfynd â'r grwpiau oedran mwyaf priodol, gan ddefnyddio ymgyrchoedd hysbysebu dan arweiniad platfformau digidol pwrpasol i gyrraedd dysgwyr yn effeithiol. Mae hyn yn sicrhau bod darpar fyfyrwyr yn derbyn gwybodaeth berthnasol, amserol sy'n cefnogi penderfyniadau gwybodus wrth gynnal dull marchnata cynhwysol ac ymatebol.
Hysbysebu swyddi gwag ar draws platfformau mwy poblogaidd gan ddefnyddio platfformau traddodiadol ac anhraddodiadol.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Meh-24	Wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Defnyddir sawl platfform ar-lein ac all-lein.	Mae ein swyddi bellach yn cael eu hysbysebu ar draws y cyfryngau cymdeithasol megis Facebook, LinkedIn, Instagram a thudalennau Chwilio am Swydd.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu cymorth lles a gweithgareddau sy'n gynhwysol o ran oedran.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Dyluniwyd gweithgareddau lles i gefnogi pob oedran, sy'n ceisio bod mor gynhwysol â phosib.	Mae'r Coleg yn cynnig amrywiaeth o weithgareddau gan gynnwys yr Her Camau, ioga, Pilates a dosbarthiadau Campfa i ddechreuwyr.
Datblygu arolwg buddion gweithle sy'n heneiddio i ateb anghenion ein gweithwyr ar draws y grwpiau oedran.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Awst-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Ar y gweill.	Yn cael ei ddatblygu gyda'r Swyddog Lles a'r Dirprwy bennaeth Pobl a Lles.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Darparu bathodynnau rhagenwau yn rhad ac am ddim i staff a dysgwyr, gan annog aelodau'r Coleg i ddefnyddio dewisiadau rhagenwau wrth gyflwyno ac mewn llofnodion e-byst.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Dosberthir bathodynnau yn ystod y rhaglen sefydlu gorfforaethol a Ffair y Glas, gweithwyr a dysgwyr yn cael eu hannog i ddefnyddio dewisiadau rhagenwau ar lofnodion e-byst.	Bathodynnau yn parhau i gael eu dosbarthu i staff ac ar gael yn y sesiynau sefydlu.
Diweddarau systemau myfyrwyr a staff i gynyddu amrywiaeth o nodweddion rhywedd sydd ar gael yn ogystal â sawl teitl parch.	Tîm Rheolwyr Gweithredol.	Awst-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Opsiynau ychwanegol gan gynnwys anneauidd ac eraill.	Araf fu'r manteisio ar yr opsiynau ychwanegol. Bydd hyn yn cael ei fwydo i'r Data Monitro Cydraddoldeb yn 25-26.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Hyrwyddo ein cyfleusterau niwtral o ran rhywedd a'r polisiâu a'r opsiynau cymorth yn fewnol ac yn allanol – gan sicrhau eu bod yn hygyrch.	Tîm Rheolwyr Gweithredol.	Meh-24	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Cyfleusterau niwtral o ran rhywedd bellach ar gael ar bob campws ac rydym yn rhoi gwybod i ddysgwyr am hyn. Pecynnau trawsnewid i'w creu i helpu cyfeirio staff a dysgwyr sy'n trawsnewid i'r cyfleusterau.	Dosberthir map i'r garfan newydd o fyfyrwyr ym mis Medi 2025. Mae cynlluniau i greu canllawiau campws mwy manwl ar gyfer blwyddyn academaidd 26/27.
Darparu pecynnau hyfforddi i staff ar ymwybyddiaeth o faterion traws a chynhwysiant.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles Dirprwy Bennaeth Cwricwlwm, Ansawdd Dysgu ac Addysgu.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Dysgu'n cael ei gaffael.	Sesiynau hyfforddi i fod yn rhan o raglen DPP yr haf.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Fel rhan o'n proses o asesu effaith cydraddoldeb, caiff unrhyw bolisiâu newydd eu hadolygu i sicrhau bod iaith niwtral o ran rhywedd yn cael ei defnyddio ynddynt.	Pob Rheolwr.	Gorff-26	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Mae pob polisi newydd bellach yn cynnwys iaith niwtral o ran rhywedd, er enghraifft mae 'rhiant geni' bellach wedi disodli mam yn y polisi mamolaeth.	Wedi'i gwblhau.

## Maes: Cyfeiriadedd rhywiol

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu rhaglen hyfforddi i'r holl staff ar gyfeiriadedd rhywiol a hunaniaethau.	Dirprwy Bennaeth Cwricwlwm, Ansawdd Dysgu ac Addysgu.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Mae'r hyfforddiant hwn yn cael ei archwilio gan y Tîm Ansawdd a'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gyda darparwyr yn cael eu nodi.	Caiff y rhaglen ei datblygu gan y Rheolwr Dysgu ac Addysgu a'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a bydd yn cael ei gyflwyno o haf 2026.
Parhau i ddathlu ymgyrchoedd ymwybyddiaeth LGBTQ+ drwy gydol y flwyddyn academaidd trwy ein mentrau enfys.	Tîm Rheolwyr Gweithredol.	Mai-24	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Mae gweithgareddau enfys wedi ymestyn i Wythnos Enfys gyda digwyddiadau bellach yn cael eu cynnal ar bob campws.	Mae Diwrnod Enfys yn rhan o ddiwylliant y Coleg gyda staff a myfyrwyr.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Cefnogi a hyrwyddo rhwydwaith LGBTQ+ staff a'r swyddog LGBTQ+ myfyrwyr yn barhaus ar draws campysau'r Coleg.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Mai-24	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Mae grwpiau staff a myfyrwyr yn cael eu cefnogi. Mae grwpiau myfyrwyr wedi cael eu hehangu ac mae grwpiau myfyrwyr ar dri o'n campysau, Gorseinon, Tycoch a Llwyn y Bryn.	Darperir cymorth parhaus i'r rhwydwaith LGBTQ+ staff a grwpiau a swyddogion LGBTQ+ myfyrwyr. Cynhelir Wythnos Enfys ym mis Mawrth 2026.
Mynd i ddigwyddiadau Pride lleol a sicrhau bod gan Goleg Gŵyr Abertawe bresenoldeb llawn yn y digwyddiadau hyn.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Meh-24	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Eleni, mae'r Coleg wedi mynd i Pride Abertawe, a Chwaraeon Pride Cymru gyda stondinau yn y ddau. Mae'r Coleg hefyd yn aelod craidd o Fforwm LGBTQ+ Abertawe, gan helpu i hyrwyddo digwyddiadau a gweithgareddau aelodau eraill.	Aethon ni i Pride Abertawe gyda stondin oedd yn llwyddiannus. Aethon ni i Pride Pobl Ifanc hefyd a byddwn ni'n parhau i weithio gyda'r sefydliadau allanol hyn.

## Maes: Beichiogrwydd a mamolaeth

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu polisi beichiogrwydd a mamolaeth i ddysgwyr – gan amlinellu'r cymorth sydd ar gael i'n myfyrwyr.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Ar y gweill, polisi'n cael ei ddatblygu.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles i drafod hyn gyda'r Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant. Polisi newydd yn cael ei ddatblygu.
Datblygu hyfforddiant i reolwyr ar sut i gynorthwyo cydweithwyr sy'n feichiog neu ar gyfnod mamolaeth/ rhieni/ mabwysiadu â thâl.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Wedi datblygu hyfforddiant.	Hyfforddiant yn cael ei gyflwyno i bob rheolwr yn ystod y flwyddyn academaidd hon.
Archwilio disgowntiau i staff a dysgwyr gyda sefydliadau gofal plant lleol.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Yn cael eu harchwilio.	Rhai disgowntiau eisoes ar gael. Wrthi'n archwilio opsiynau pellach.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Ehangu ar ein darpariaeth Canolfan Chwaraeon o ran clybiau gwyliau i blant.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Rydym wedi ehangu darpariaeth ond mae rhagor o waith i ddilyn.	Gwaith ychwanegol yn cael ei ddatblygu gyda tharged o haf 2026 i gael rhaglen lawn o glybiau gwyliau.
Sicrhau bod y pecyn mamolaeth/ tadolaeth ar gael ar y porth staff.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Gall staff gysylltu â'r tîm lles/ cyflogres i gael cyngor. Pecyn i ddilyn.	Mae pecynnau hawdd eu darllen wrthi'n cael eu cynhyrchu gan Adnoddau Dynol.

## Maes: Anabledd

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Diweddarau ein cilfachau parcio anabl i arwyddion deiliaid bathodynnau glas yn unig ochr yn ochr ag ymgyrch codi ymwybyddiaeth.	Cyfarwyddwr Ystadau.	Diwedd Mai-24	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithred.	Gosodwyd arwyddion newydd a chynhaliwyd ymgyrch ymwybyddiaeth.	Mae hysbysiadau'n cael eu rhoi ar geir os ydyn nhw'n parcio yn barhaus yn y cilfachau hyn.
Sicrhau bod hygyrchedd yn cael ei ystyried yng nghynlluniau ystadau a gwaith adeiladu.  Yn ychwanegol at reoliadau adeiladu Rhan M – Dogfen Cychwyn Prosiect i gynnwys caffael prydlon gan gyfeirio at bolisi'r Coleg yn hyn o beth.	Cyfarwyddwr Ystadau.	Awst-26	Mae'r camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Cyflawnir yr holl waith gan ystyried hygyrchedd yn llawn, yn ogystal ag anghenion yr holl ddefnyddwyr posibl.	Caiff yr holl brosiectau ystadau newydd eu cyflawni gydag ymwybyddiaeth o hygyrchedd.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu ystafell hyfforddi ddigidol i wella gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o anableddau a chyflyrau cronig gwahanol gan gynnwys uwchsgilio staff ar faterion iechyd meddwl, niwroamrywiaeth ac anableddau cudd.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Medi 26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Dim cynnydd i'w adrodd.	Mae hyfforddiant wedi'i dargedu wedi cael ei gynnal yn ystod tymor yr hydref yn y meysydd dysgu gan y timau Niwroamrywiaeth i roi gwybodaeth i staff ar yr anableddau dysgu amrywiol fel eu bod yn gallu ateb anghenion dysgwyr yn well.
Codi proffil ac ymwybyddiaeth o fentrau iechyd meddwl fel Amser i Siarad.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Maw. 25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Cyflwynwyd Amser i Siarad i bob aelod o staff gydag ymgyrchoedd ymwybyddiaeth a digwyddiadau pwrpasol.	Dyma fenter sy'n cael ei chyflwyno bob blwyddyn. Mae apwyntiadau lles hefyd ar gael i staff eu defnyddio.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Hyrwyddo ein statws Hyderus o ran Anabledd ar draws ein platfformau'r cyfryngau cymdeithasol a'n pecynnau recriwtio.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-24	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Hyrwyddwyd ein statws Hyderus o ran Anabledd ar draws platfformau allanol.	Hyrwyddwyd.
Adolygu ein darpariaeth offer codi (hoist) a sicrhau bod gennym offer digonol a phriodol i staff a dysgwyr.	Cyfarwyddwr Ystadau.	Meh-Medi 24	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Gosodwyd offeryn codi newydd ar Gampws Gorseinon.	Mae darpariaeth offer codi'n cael ei hadolygu'n gyson, bydd yr adolygiad ehangach o ystafelloedd newid a thoiledau'n archwilio'r angen am offer codi ychwanegol.

## Maes: Crefydd a Chredo

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Darparu ystafelloedd gweddio priodol ar draws yr holl gampysau.	Tîm Rheolwyr Gweithredol.	Mai-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Rydym wedi adolygu'r holl ystafelloedd gweddio ar y campysau, ac mae cynlluniau i symud ystafell weddio Tycoch i gyfleuster mwy addas. Prynwyd eitemau newydd ar gyfer yr holl ystafelloedd gweddio.	Mae hyn yn parhau i gael ei archwilio. Er bod rhai ystafelloedd gweddio yn briodol, rydym yn dal i edrych ar rai ohonynt i sicrhau eu bod yn addas ar gyfer defnyddwyr.
Darparu citiau chwaraeon cynhwysol i ddysgwyr.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Mae cit cynhwysol ar gael ar alw i bob dysgwr.	Mae cit chwaraeon ar alw yn cael ei hysbysebu yn fwy eang i fyfyrwyr yn ystod nosweithiau agored a chofrestru a gall dysgwyr ofyn am git unrhyw bryd ar eu taith Coleg.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Dathlu a hyrwyddo amrywiaeth o ffyddau a gwyliau crefyddol ar draws y Coleg.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Mai-24	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Rydym yn dathlu amrywiaeth o ffyddau a gwyliau drwy gydol y flwyddyn gyda negeseuon i fyfyrwyr am ddigwyddiadau gan gynnwys Eid.	Roedd Wythnos Diwylliant y llynedd yn llwyddiannus y flwyddyn academaidd ddiwethaf a byddwn ni'n ei chynnal eto. Rydym wedi creu calendr Amrywiaeth.
Gwella ein darpariaeth arlwygo i'r rhai sydd ag anghenion deietegol a gwella disgrifiadau ac arwyddion.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Rydym yn gweithio i sicrhau bod yna amrywiaeth o opsiynau bob amser yn y siopau bwyd ar y campysau.	Opsiynau ychwanegol ar gyfer darparu bwyd halal a heb glwten mewn cynifer o siopau bwyd ag sy'n bosibl.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Cysylltu ag arweinwyr ffydd yn y gymuned i roi cymorth i staff a dysgwyr ynghylch ffydd.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Medi-25	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Sefydlwyd cysylltiadau â Mosg Abertawe ac Eglwys San Pedr.	Gwahoddwyd sefydliadau blaenorol ynghyd â'r Rhwydwaith o Gymunedau Bach Iddewig i'r Wythnos Diwylliannau yn ddiweddar, sydd yn anffodus, wedi cael ei gohirio.

## Maes: Rhyw

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Darparu rhaglen o hyfforddiant aflonyddu rhywiol a gweithdai i staff a dysgwyr.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Dim cynnydd i'w adrodd.	Cyflwynwyd Teimlo'n Saff, modiwl gorfodol Safety Media.
Datblygu ymgyrch "Call It Out" ar draws y Coleg gan sicrhau bod staff a myfyrwyr yn galw allan unrhyw ymddygiad amhriodol cysylltiedig â'r 9 nodwedd warchoddedig.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Medi-24	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Cafodd yr ymgyrch ei datblygu a'i chyflwyno i fyfyrwyr a chafodd gwybodaeth ei rhoi mewn sesiynau tiwtorial a hysbysebion ar draws y Coleg.	Ymgyrch yn parhau gyda chyfraniad ychwanegol gan grwpiau allanol. Gan gynnwys gwaith gyda She Is Not Your Rehab.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Cynnig hyfforddiant penodol i reolwyr ar sut i ddelio ag ymddygiad ac iaith amhriodol, gan greu amgylcheddau gwaith diogel a datrys gwrthdaro.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Dim cynnydd i'w adrodd.	Wrthi'n datblygu hyfforddiant gyda'r nod o'i gyflwyno yn T2/T3 25-26.
Dod yn sefydliad achrededig Rhuban Gwyn.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-25	Rydym wedi cwblhau'r camau gweithredu.	Cyflawnwyd Achrediad Rhuban Gwyn.	Rydym yn rhedeg ymgyrch Diwrnod Rhuban Gwyn eto eleni (Tachwedd 2025).
Hyrwyddo chwaraeon rhyweddau cymysg ar draws y Coleg.	Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.	Gorff-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Mae gan y Coleg dîm pêl-fasged rhyweddau cymysg erbyn hyn.	Mae'r tîm pêl-fasged yn parhau, ac mae 'na hefyd ddigwyddiadau ad hoc Jazzminton, tennis bwrdd ac fe wnaeth gweithgareddau corfforol dros dro annog rhyweddau cymysg i gymryd rhan.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu cynllun gweithredu Bwlch Cyflog Rhywedd.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Rydym wedi creu Cynllun Gweithredu.	Cynllun Gweithredu parhaus yw hwn.

## Maes: Hil

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Darparu rhaglen o hyfforddiant gwrth-hiliol i'r holl staff sy'n cynnwys rhagfarn ddiarwybod a sensitifrwydd diwylliannol.	Dirprwy Bennaeth Cwricwlwm, Ansawdd, Dysgu ac Addysgu.	Gorff-26	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Cyflwynwyd hyfforddiant i'r holl reolwyr.	Mae rheolwyr wedi derbyn tair sesiwn hyfforddi, dan arweiniad Rachel Clarke. Bydd hyfforddiant llywodraethwyr yn rhan o'r diwrnod 'cwrdd i ffwrdd' nesaf ym mis Mai. Rhoddwyd hyfforddiant gwrth-hiliaeth i bob aelod o staff cymorth busnes gan Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth yn ystod diwrnod DPP mis Rhagfyr. Rhoddwyd hyfforddiant i diwtoriaid i herio barn hiliol yn briodol gan sicrhau bod y Coleg yn creu ymdeimlad cynhwysol o berthyn ar bob un o'i gampysau.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Partneru â Swyddog BAME CGA i hyrwyddo gyrfaedd a chyfleoedd ar draws cymunedau BAME lleol.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Meh-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Wedi creu partneriaeth gyda gweithgareddau parhaus i hyrwyddo gyrfaedd a chyfleoedd.	Mae'r Swyddog Recriwtio BAME wedi mynychu nosweithiau agored y Coleg a bydd yn mynychu ffeiriau gyrfaedd.
Gweithio gyda sefydliadau cymunedol i archwilio rhaglenni mentora a digwyddiadau cyfnewid diwylliannol ac ati.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-27	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Wedi sefydlu perthynas waith gydag amrywiaeth o sefydliadau lleol ac wedi cynnal digwyddiadau Wythnos Diwylliannau i hyrwyddo cyfnewid diwylliannol.	Fe wnaeth Wythnos Diwylliannau wahodd dros 20 o grwpiau lleol, ond yn anffodus cafodd y digwyddiad ei ganslo.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Cynnal grwpiau ffocws gyda staff, dysgwyr a'r gymuned leol i ddal profiadau byw a sut mae'r Coleg yn gallu rhoi cymorth.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Gorff-26	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Cynhaliwyd grwpiau profiad byw gyda staff, wrthi'n gweithio i gynnal digwyddiadau tebyg gyda myfyrwyr a'r gymuned leol.	Sesiynau profiad byw i'w cynnal eto y flwyddyn academaidd hon. Rydym yn cydweithio ag aelodau o staff i ddechrau gwaith ar hwn.
Dathlu Mis Hanes Pobl Dduon a digwyddiadau diwylliannol perthnasol drwy gydol y flwyddyn academaidd.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Medi-24	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	Dathlwyd Mis Hanes Pobl Dduon drwy sesiynau tiwtorial, postiadau cyfryngau cymdeithasol, a gweithgareddau eraill drwy gydol y flwyddyn.	Dathlwyd trwy sesiynau tiwtorial a Grŵp Undeb y Myfyrwyr. Ochr yn ochr â hyn, cafodd cyfres o sesiynau galw heibio eu cynnal ar bob campws.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
<p>Datblygu pecyn gwybodaeth manwl i dynnu sylw at gyfleusterau, polisïau a chlybiau fydd ar gael i fyfyrwyr ar ddiwrnodau pontio, sefydlu a nosweithiau agored.</p>	<p>Dirprwy Bennaeth Profiad y Dysgwr a Chynhwysiant.</p>	<p>Gorff-26</p>	<p>Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.</p>	<p>Dim cynnydd i'w adrodd.</p>	<p>Mae Llywydd Undeb y Myfyrwyr wedi datblygu llawlyfr clybiau a chymdeithasau i ddysgwyr.</p> <p>Mae pob dysgwr yn cael taith sefydlu a chyflwyniad o bob gwasanaeth, cyfleuster a phwyntiau allweddol. Bydd pecyn sefydlu'n cael ei gyflwyno ym mis Medi 2026.</p>

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
<p>Monitro canlyniadau addysgol yn ôl ethnigrwydd a maes pwnc, gan ddefnyddio'r wybodaeth hon i dynnu sylw at gymorth ychwanegol posibl sydd ei angen.</p>	<p>Dirprwy Bennaeth Cwricwlwm, Ansawdd, Dysgu ac Addysgu.</p>	<p>Gorff-26</p>	<p>Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.</p>	<p>Caiff hyn ei adrodd i sawl pwyllgor mewnol gan gynnwys y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.</p>	<p>Mae data 2024-2025 wedi cael ei ryddhau yn ddiweddar a byddwn yn paratoi adroddiad.</p>

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Datblygu ac ymgorffori cwricwlwm cynhwysol ac amrywiol sy'n herio stereoteipiau ac yn rhoi'r adnoddau ar waith wedi'u datblygu gan rwydwaith gweithgorau cwricwlwm amrywiol AB yng Nghymru.	Dirprwy Bennaeth Cwricwlwm, Ansawdd, Dysgu ac Addysgu.	Gorff-26	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Gwnaed gwaith cwricwlwm cynhwysol gan y tîm ansawdd i ymgorffori cwricwlwm gwrth-hiliol ar bob lefel astudio.	Cwricwlwm Gwrth-hiliol a Metafyd wedi'u cyflwyno. Mentor Gwrth-hiliol yn gweithio'n uniongyrchol gyda Medr.

## Maes: Recriwtio amrywiol a chynllun datblygu cadarnhaol 2025-2027

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Meithrin cysylltiadau â sefydliadau cymunedol ia annog ceisiadau gan grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli.	Swyddog Cydraddoldeb.	Awst-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Wedi datblygu cysylltiadau ag amrywiaeth o sefydliadau cymunedol gan gynnwys EYST, CAE, Dinas Noddfa Abertawe, Stonewall, a Pride Cymru.	Mewn cyswllt rheolaidd â'r sefydliadau hyn a mynychu digwyddiadau.
Creu rhwydweithiau staff i gefnogi staff presennol o grwpiau wedi'u tangynrychioli ac annog dilyniant mewnol.	Swyddog Cydraddoldeb.	Medi-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Wedi datblygu grwpiau staff ar gyfer LGBTQ+, Niwroamrywiaeth, Hil, Gofalwyr ac Anabledd.	Grwpiau staff yn cael eu cefnogi.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Pob rheolwr i wneud hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod fel rhan o hyfforddiant Rheolwyr Gwrth-hiliol i sicrhau arferion recriwtio teg.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Meh-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Pob rheolwr wedi gwneud hyfforddiant gyda Rachel Clarke i ddysgu am ragfarn ddjarwybod ac i ystyried eu rhagfarnau eu hunain a sut mae'n effeithio ar eu gwaith.	Rheolwyr bellach wedi cael tair sesiwn dan arweiniad Rachel Clarke. Hyfforddiant Llywodraethwyr yn cael ei archwilio.
Ychwanegu ymrwymiad Camau Gweithredu Cadarnhaol at y polisi recriwtio.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Ion-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Ymrwymiad Camau Gweithredu Cadarnhaol wedi'i gynnwys yn y polisi.	Wedi'i gwblhau.

Amcanion gweithredol	Cyfrifoldebau (Uwch Dîm Arwain)	Dyddiad targed	Cynnydd	Cynnydd	Sylwadau – 2025
Creu system fentora gan roi cyfle i staff o grwpiau wedi'u tangynrychioli gael cymorth i ddatblygu eu hunain yn eu gyrfaedd.	Dirprwy Bennaeth Pobl a Lles.	Medi-26	Mynd yn iawn ar y cyfan gyda rhai mân broblemau.	System yn cael ei datblygu ar hyn o bryd.	Mae'r system yn dal i gael ei datblygu, gan ddefnyddio rhwydweithiau staff i helpu gyda'r gweithgaredd hwn.
Cysylltu â CGA i annog mwy o recriwtio amrywiol mewn swyddi addysgu.	Swyddog Cydraddoldeb.	Ion-25	Camau gweithredu'n mynd yn dda/dim problemau.	Sefydlwyd cysylltiadau â CGA a'u gwahodd i ffeiriau gyrfaedd i hyrwyddo recriwtio amrywiol mewn swyddi addysgu.	CGA yn mynychu digwyddiadau'r Coleg yn rheolaidd ac yn hyrwyddo recriwtio amrywiol, yn enwedig mewn meysydd wedi'u tangynrychioli.



Coleg Gŵyr Abertawe  
Gower College Swansea

