



Leaders in Diversity



Cardiff and Vale College
Coleg Caerdydd a'r Fro

Strategic Equality Plan
Cynllun Cydraddoldeb Strategol
2020 - 2024

Inspirational, Inclusive,
Influential

Ysbrydoledig, Cynhwysol,
Dylanwadol.

Tudalen Cynnwys

| | Rhif Tudalen |
|--|---------------------|
| 1. Gweledigaeth a Gwerthoedd | 2 |
| 2. Ynglŷn â'r Coleg | 3 |
| 3. Gwobrau'r Coleg, Dysgwyr a Staff | 5 |
| 4. Y Gyfraith | 7 |
| 5. Ffynonellau Gwybodaeth | 9 |
| 6. Ymgynghori | 10 |
| 7. Amcanion Cydraddoldeb | 11 |
| 7.1. Amrywiaeth Dysgwyr a Thait h y Dysgwr | 11 |
| 7.2. Cyrhaeddiad academaidd | 13 |
| 7.3. Diwylliant cynhwysol | 14 |
| 7.4. Cydweithio ac ymgysylltu | 14 |
| 7.5. Denu, Dargadw a Buddsoddi mewn Datblygiad Staff | 15 |
| 7.6. Hygyrchedd ac Ystad | 16 |
| 7.7. Tâl Teg | 16 |
| 7.8. Caffael | 16 |
| 7.9. Casglu a monitro data | 17 |
| 8. Ymagwedd at Ddefnyddio Camau Gweithredu Cadarnhaol i Gyflawni Amcanion Cydraddoldeb | 18 |
| 9. Ymagwedd at Ddefnyddio Caffael i Gyflawni Amcanion Cydraddoldeb | 19 |
| 10. Trefniadau ar gyfer Monitro Cynnydd | 20 |
| 11. Trefniadau ar gyfer Casglu Gwybodaeth Cydraddoldeb Berthnasol | 21 |
| 12. Trefniadau ar gyfer Cyhoeddi Gwybodaeth Cydraddoldeb | 22 |
| 13. Trefniadau ar gyfer Asesu Effaith Debygol, Wirioneddol a Pharhaus ar Grwpiau Gwarchoddedig | 22 |
| 14. Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth | 23 |
| 15. Ymgysylltu | 24 |
| 16. Manylion cyswllt | 25 |

1. Gweledigaeth a Gwerthoedd

Mae Coleg Caerdydd a'r Fro wedi ymrwmo'n gryf i egwyddorion dysgu cynhwysol a diwallu anghenion addysgol ei fyfyrwyr, waeth beth fo'u hoedran, gallu, rhywedd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol neu amgylchiadau cymdeithasol neu economaidd drwy hwyluso'r mynediad ehangaf posibl i bawb. Mae'r safiad hwn yn elfen greiddiol sy'n sail i athroniaeth ac ethos addysgol y Coleg, a dyma pam mae'r Coleg yn ceisio annog cydraddoldeb ym mhopeth a wna. Adlewyrchir yr ymrwymiad hwn i gydraddoldeb yn ein darpariaeth gwasanaeth a'n gweithgareddau fel cyflogwr.

Credwn ei bod yn bwysig bod pob aelod o staff ar draws y Coleg yn mabwysiadu'r un ymagwedd ac yn ffurfio dealltwriaeth gyffredin o faterion cydraddoldeb. Mae'r Cynllun hwn yn adeiladu ar y cyntaf, ac yn amlinellu'r gwaith a fydd yn ofynnol i ddatblygu'r ddealltwriaeth gyffredin hon a'n hymagwedd at ddarpariaeth gwasanaeth a gofal staff a myfyrwyr.

Ein cenhadaeth yw darparu addysg a hyfforddiant o safon uchel, canlyniadau arbennig, pobl fedrus a chyflogadwy, profiad cwsmer rhagorol, twf busnes arloesol a buddsoddiad parhaus sy'n cefnogi cymunedau ffyniannus ac economi lewyrchus. Cyflëir ymrwymiad Coleg Caerdydd a'r Fro i ddysgu cynhwysol drwy werthoedd craidd y Coleg: Ysbrydoledig, Cynhwysol a Dylanwadol.

Ysbrydoledig

Dychmygus, creadigol a medrus

Hyblyg a gwydn - rydym yn ymatebol, yn cofleidio newid a her Cadarnhaol ac ysgogol - rydym yn arwain drwy esiampl ac yn dod â phobl gyda ni

Cynhwysol

Gonest a dibynadwy - rydym yn gweithio gyda thegwch a chywirdeb

Arweinwyr mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth - rydym yn parchu a dathlu gwahaniaethau unigol ac yn hyrwyddo ein hunaniaeth Gymreig

Rydym yn un fîm - yn gweithio gyda'n gilydd i gyflawni ein gweledigaeth

Dylanwadol

Beiddgar ac uchelgeisiol - rydym yn arloeswyr, yn entrepreneuriaidd yn y ffordd y gweithiwn Cyfathrebu, cydweithio a grymuso

Gwybodus ac angerddol - rydym yn weithwyr proffesiynol yn ein meysydd ac yn credu yn yr hyn a wnawn

Mae ymrwymiad y Coleg i gyfle cyfartal wedi'i grynhoi yng Nghynllun Strategol y Coleg.

2. Ynglŷn â'r Coleg

Mae gan Goleg Caerdydd a'r Fro weledigaeth a chenhadaeth sefydledig gyda gwerthoedd cefnogol sef, ysbrydoledig, cynhwysol a dylanwadol, sy'n cael eu cyfathrebu'n effeithiol i bob dysgwr ac aelod o staff; mae ffocws clir ar ddysgwyr a'r cymunedau a wasanaetha'r coleg. Mae gan arweinwyr a rheolwyr ddisgwyliadau uchel ar gyfer pob agwedd ar fywyd y coleg, yn enwedig llwyddiant dysgwyr. Mae arweinwyr a rheolwyr yn gydweithwyr effeithiol â phartneriaid a'r gymuned ac mae hyn yn cael effaith uniongyrchol ar brofiadau dysgwyr. Mae'r coleg yn ymdrechu i greu pobl 'Fedrus a Chyflogadwy' ac mae wedi datblygu nifer o raglenni a phartneriaethau arloesol i gau'r bwlch rhwng dyheadau dysgwyr a'u cyfleoedd wrth i ni wynebu effaith economi fyd-eang sy'n newid.

Mae Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn cynnwys deg awdurdod lleol, gan gynnwys dau awdurdod lleol a wasanaethir gan Goleg Caerdydd a'r Fro, Caerdydd a Bro Morgannwg. Mae ganddo boblogaeth amcangyfrifedig o 1.5 miliwn, sy'n 48% o boblogaeth Cymru. O'r boblogaeth hon, amcangyfrifir bod 960,000 o bobl o oedran gweithio (16-64 oed). Mae'r rhanbarth yn cynhyrchu 51% o'r gwerth ychwanegol gros (GVA) yng Nghymru. Mae Coleg Caerdydd a'r Fro yn gwasanaethu rhanbarth amrywiol gydag ardaloedd sylweddol o amddifadedd uchel yn enwedig Bwa Deheuol Caerdydd. Daw hanner dysgwyr y coleg o rai o'r ardaloedd mwyaf difreintiedig yng Nghymru, gan gynnwys 11% o'r bobl fwyaf difreintiedig yng Nghymru sy'n byw o fewn pellter cerdded i Heol Dumballs. Mae 32% o'n dysgwyr yn byw mewn aelwydydd di-waith, gyda 24% o'r boblogaeth heb gymwysterau. Y ganran o ddisgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw 34%. Mae'r Coleg yn wahanol i bob coleg arall yng Nghymru mewn perthynas ag amrywiaeth, daw bron i 30% o'n dysgwyr o gefndiroedd pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) ac mae ein cymuned yn cynnwys dros 50 o genhedloedd. Mae swm sylweddol o ddysgwyr y coleg wedi profi profiadau niweidiol, eithafol yn ystod plentyndod ac yn aml, â rhwydweithiau cymorth cyfyngedig. Mae'r Coleg wedi datblygu systemau cymorth cymunedol cryf i ddiwallu anghenion y dysgwyr hynny.

Ers sefydlu'r coleg yn 2011, mae pwyslais parhaus wedi bod ar sicrhau ein bod yn ymateb i anghenion ein cymunedau, cau'r bwlch o ran symudedd cymdeithasol, datblygu darpariaeth i bob lefel a gallu, codi dyheadau, a darparu'r cyfleoedd gorau un i ddysgwyr gyflawni eu potensial. Rydym wedi parhau i symud ar gyflymdra i ddarparu addysg a hyfforddiant eithriadol drwy ymateb i anghenion unigolion, cymunedau, cyflogwyr ac economi Prifddinas-Ranbarth Cymru. Mae ehangder y ddarpariaeth a'r gwasanaethau a gynigwn i ddysgwyr ymhell uwchlaw'r hyn a gyniga unrhyw ddarparwr arall yn y rhanbarth. Coleg Caerdydd a'r Fro yw un o'r colegau mwyaf o ran maint a mwyaf cyffrous yn y wlad bellach.

Mae gwasanaethu Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn golygu cyfrifoldebau unigryw, ac mae'n rhaid i Goleg Caerdydd a'r Fro gymryd ymagwedd wahanol; i wneud yn siŵr ein bod yn mynd i'r afael â diffyg sgiliau'r boblogaeth leol a'r cyfleoedd cyflogaeth cynyddol o fewn y rhanbarth. Mae'r Coleg yn gweithio mewn rhanbarth gyda'r dirwedd fwyaf amrywiol yng Nghymru yn nhermau ffyniant economaidd ac amrywiaeth eang y cymunedau a geir yno. Ein her yw mynd i'r afael â thlodi ar draws y rhanbarth a chefnogi cymunedau ffyniannus. I wneud gwahaniaeth, mae'r Coleg yn gweithio mewn ffyrdd arloesol. Fwyfwy, mae'r Coleg yn cefnogi ardal sy'n profi newid anferthol - gan gynnwys un o'r poblogaethau sy'n tyfu gyflymaf yn y DU; twf sectorau busnes a diwydiant allweddol a datblygiad economaidd sylweddol. Mae hyn oll yn cyfrannu at yr angen am gynnig sgiliau cryf, goleuedig ac ymatebol a llinell o ddoniau cyflogadwy ar gyfer y brifddinas-ranbarth. CAVC yw'r darparwr ESOL mwyaf yng Nghymru hefyd; gyda'i ganolfan 'REACH' yn gweithredu fel hwb rhanbarthol, yn sicrhau bod pobl yn cael y ddarpariaeth ESOL sy'n addas iddynt.

Mae'r Coleg yn ymfalchïo yn y modd y mae'n **'beiriant sgiliau ac nid yn ffatri gymwysterau'**. Wrth graidd ei gwricwlwm a rhaglenni cyfoethogi, mae datblygu pobl fedrus a chyflogadwy. Mae ein partneriaethau cryf â gweithwyr allweddol wedi adnabod yr angen i ddysgwyr ddatblygu sgiliau meddal a throsglwyddadwy sy'n eu paratoi ar gyfer gweithlu sy'n newid. Mae'n rhy hawdd o lawer i goleg sicrhau bod ei ddysgwyr yn cyflawni eu cymwysterau a dim byd arall, ac felly mae'r coleg yn canolbwyntio ar ddatblygu'r holl sgiliau sy'n gwneud ein dysgwyr yn fwy cyflogadwy. Cred CAVC yn gryf bod lles a sgiliau allweddol dysgwyr yn hanfodol i dwf yn y dyfodol a mynd i'r afael â'r bwlch o ran symudedd cymdeithasol. Mae'r coleg yn cynnig mwy na chymwysterau a dyna yw ei nod ers uno. Mae CAVC yn bwriadu creu pobl greadigol, hyblyg, medrus a chyflogadwy.

Mae CAVC wedi ymrwymo i sicrhau bod taith y dysgwyr yn un werthfawr. Er bod ein dysgwyr yn cyflawni a bod canlyniadau'r Coleg wedi gwella'n sylweddol ers uno (o 75% i 91% o'r holl gymwysterau), rhoddir mwy o bwyslais o lawer ar y dysgwyr unigol. Gwna CAVC hyn drwy ychwanegu gwerth i bob dysgwr, gan ddatblygu eu sgiliau cyffredinol. O brosiectau byw, interniaethau a mentora i raglenni cyfnewid tramor a chystadlaethau cenedlaethol a rhyngwladol, cyniga Coleg Caerdydd a'r Fro gyfleoedd i'w ddysgwyr sy'n newid a chyfoethogi bywyd.

Mae addysg fentrus, entrepreneuriaidd wrth wraidd cynnig y Coleg - pan fo myfyriwr yn gadael addysg bellach, mae angen iddo sefyll allan gyda set sgiliau ac agwedd a fydd yn ychwanegu gwerthu ar unwaith i unrhyw gyflogwr, heb yr angen am hyfforddiant pellach yn y gweithle. Mae hyn yn allweddol i'r gymuned a'r economi ehangach.

Mae'r Coleg hefyd yn ymdrechu i greu cyfleoedd lle nad yw cyfleoedd yn bodoli ar hyn o bryd. Nid yw sefyll yn ein hunfan yn ddigon ar gyfer y rhanbarth na'r cymunedau. Felly, mae CAVC yn mynd i'r afael â heriau sy'n wynebu ei ranbarthau, gan addasu ac ymateb iddynt, yn ogystal â gweithio i gwrdd â blaenoriaethau Llywodraeth Cymru. Un o ganlyniadau'r ymagwedd hon yw datblygu'r Campws Cymunedol y Dwyrain arloesol ac uchelgeisiol a rennir, ar hen safle Trowbridge y coleg; lle mae ein darpariaeth yn helpu i hwyluso pontio o'r ysgol i addysg alwedigaethol neu'r chweched dosbarth. Aeth y Coleg hefyd i'r afael â'r broblem o bobl ifanc 14-16 mlwydd oedd sydd mewn perygl o ddod yn NEET (ddim mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant) drwy greu'r rhaglen Prentisiaethau Iau sy'n arwain y sector ac a enillodd Wobr Beacon. Rhaglen sydd wedi bod yn gymaint o lwyddiant nes i Lywodraeth Cymru awgrymu iddi gael ei chyflwyno gan golegau eraill ledled Cymru. Ar hyn o bryd, mae'r Coleg yn gweithio mewn partneriaeth ag awdurdod lleol Caerdydd ar ddatblygiad i gefnogi'r ysgolion lawn mor heriol yng Ngorllewin Caerdydd, ac ym mis Chwefror 2019 agorodd Ysgol Uwchradd Gymunedol Gorllewin Caerdydd ddarpariaeth chweched dosbarth newydd.

Fel rhan o'n Strategaeth Ystad 10 mlynedd, mae'r Coleg bellach yn canolbwyntio ar Fro Morgannwg lle mae'r Coleg yn datblygu dau gyfleuster ysbrydoledig; un ar ei safle ICAT ar hyn o bryd - Canolfan Gweithgynhyrchu Uwch newydd ac un yn y Barri i gymryd lle cyfleuster presennol Heol Colcot.

Mae Coleg Caerdydd a'r Fro yn buddsoddi yn nyfodol ei ranbarth ar gyfer cenedlaethau heddiw ac yfory. Ers uno, rydym wedi buddsoddi mewn creu cyfleusterau newydd o'r radd flaenaf sy'n gwneud mwy na chyfoethogi dysgu

- maent yn ysbrydoli pobl i ddysgu. Mae ymatebion ysbrydoledig eraill yn cynnwys cyfleuster masnachol arbennig, datblygiad Ysgol Fusnes a'r ddarpariaeth ESOL a ddatblygwyd ar ein campws newydd sbon, 'Un Parêd y Gamlas'. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae CAVC hefyd wedi datblygu dulliau cwricwlwm newydd megis, Rhaglenni o Gyrsiau Carlam, Rhaglenni Gwell, rhaglenni Career Ready, Prentisiaethau Iau yn ogystal â gweithio gyda Chanolfan Ganser Felindre i lansio Adnodd Iechyd ac Ymwybyddiaeth o Ganser ESOL+ cyntaf y DU.

Gwêl y Coleg y darlun ehangach ac mae'n mynd i'r afael ag ef drwy ymddwyn yn wahanol; drwy fod yn Gynhwysol, Dylanwadol ac Ysbrydoledig, mae'r Coleg yn parhau i wneud gwahaniaeth parhaol i'n cymunedau. Mae CAVC yn gweithio'n gyson i ddatblygu addysg a chyfleoedd newydd sy'n gwneud gwahaniaeth, nid yn unig i unigolion, ond i'w teuluoedd ac economi ein rhanbarth. Yn 2019, daethom y coleg cyntaf yng Nghymru i sicrhau achrediad QAA, a olyga y gallwn redeg ein darpariaeth AU a ariennir ein hunain.

Daethom hefyd yn Arweinwyr mewn Amrywiaeth, wedi ein lleoli ymhlith y 12 safle uchaf yn rhestr 100 uchaf y DU, ac yn 2020, enillom y wobwr ar gyfer menter Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) fwyaf arloesol y flwyddyn am ein gwaith gyda'n cymunedau, yn enwedig REACH ac Ymwybyddiaeth o Ganser ESOL.

Isod ceir rhestr o'r gwobrau a enillwyd yn ystod 2018-19, sy'n cydnabod llwyddiannau sgiliau ein dysgwyr, bob un yn codi dyheadau dysgwyr ac yn hyrwyddo llwyddiant.

3. Gwobrau'r Coleg, Dysgwyr a Staff

Rhestrau byr, gwobrau a llwyddiannau myfyrwyr:

- Dewiswyd Tom Lewis, prentis gosodiadau trydanol i gynrychioli Tîm y DU yn EuroSkills Budapest a rowndiau terfynol World Skills yn Kazan. Enillodd Tom Fedal Ragoriaeth a ddyfernir i gystadleuwyr sydd wedi llwyddo i gyrraedd y safonau rhyngwladol uchaf.
- Dewiswyd hefyd Kyle Woodward, myfyriwr Seiberddiogelwch o blith sefydliadau ledled y DU i gystadlu yn rowndiau terfynol World Skills yn Kazan.
- Enwyd Morgan McNeil, Gweinyddwr Systemau TG, yn swyddogol fel rhan o dîm y DU ar gyfer Worldskills Shanghai.
- Enillodd cyn-fyfiwrraig Career Ready, Megan Harrington wobwr "Giving Back Award" Anne Spackman am ei gwaith fel mentor gwirfoddol ar Fyrddau Cynghori Lleol. Enillodd myfyriwr presennol Career Ready Jack Evans wobwr Myfyriwr y Flwyddyn Rhanbarth Gogledd Lloegr a Chymru Career Ready.
- Enillodd Samantha Assinder myfiwrraig Gofal Plant Lefel 2 fedal yng Nghystadlaethau Sgiliau Cymru.
- Mae dysgwr Ail-orffennu Cerbydau, Naim Ahmed wedi cyrraedd y rhestr fer ar gyfer gwobr fawreddog Sefydliad y Diwydiant Moduron (IMI), yn y categori Myfyriwr y Flwyddyn. Cyhoeddir y canlyniadau yn swper nodi canmlwyddiant IMI fis nesaf.
- Enillodd Oscar Green a Omer Waheed fedalau arian yng nghystadleuaeth Atgyweirio Cyrrff Cerbydau yng Nghystadlaethau Sgiliau Cymru
- Enillodd Mitchell Cole fedal aur yng nghystadleuaeth Ail-orffennu Cerbydau yng Nghystadlaethau Sgiliau Cymru
- Enillodd Kristian Eirland fedal aur yng nghystadleuaeth Technoleg Cerbydau Trwm yng Nghystadlaethau Sgiliau Cymru
- Enillodd Leah Olding fedal arian a Tasnim Bunyan fedal efydd yng nghystadleuaeth Datrysiaadau Meddalwedd TG i Fusnesau yng Nghystadlaethau Sgiliau Cymru
- Enillodd tîm o ddysgwyr fedal aur yn y gystadleuaeth Cyfrifyddu ar gyfer Cystadleuaeth Sgiliau Cymru
- Enillodd Ieuan Jones fedal arian a Nia Williams fedal efydd yng nghystadleuaeth y Celfyddydau Coginio ar gyfer Cystadleuaeth Sgiliau Cymru
- Enillodd Courtney Inker fedal arian yng nghystadleuaeth Sgiliau Trin Gwallt Cynhwysol yng Nghystadlaethau Sgiliau Cymru
- Enillodd prentis Allgymorth Treftadaeth cyntaf Cymru, Esta Lewis Wobr Talent Yfory yng Ngwobrau Prentisiaethau Cymru.
- Enillodd Kaiden Ashun y rownd ranbarthol ar gyfer cystadleuaeth Prentis Trydanol y Flwyddyn Sparks a gynhaliwyd yn y Barri yr wythnos ddiwethaf. Bydd Kaiden hefyd yn cymryd rhan yn rowndiau rhanbarthol Cystadleuaeth Sgiliau Cymru cyn mynd yn ei flaen i Coventry ar gyfer Rowndiau Terfynol y DU Sparks.
- Enillodd myfiwrraig Colur Theatrigo Lefel 3, Natalie Lupton, y wobwr gyn^{taf} yn rowndiau Cymru, cystadleuaeth Prentis y Flwyddyn 2020 Concept. Cynhaliwyd y gystadleuaeth ar y cyd â L'Oréal. Bydd Natalie nawr yn mynd ymlaen i rowndiau terfynol y DU a fydd yn cael eu cynnal yn Academi L'Oréal yn Llundain ym mis Mawrth.
- Enillodd dysgwr Moduron, William Davies wobwr fawreddog Prentis y Flwyddyn Panel Ford.
- Enillodd cyn-ddysgwr Mynediad i Nyrsio wobwr Nyrs y Flwyddyn gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth.
- Derbyniodd Lucy Richards lythyr o ganmoliaeth gan LIBF (Sefydliad Bancio a Chyllid Llundain) a £500 o ysgoloriaeth tuag at un o'u cyrsiau gradd.
- Parhaodd yr Academi Rygbi i wneud yn dda. Cafodd ei gemau rhyngwladol cyntaf, gyda thair arloesol o Siapan, lle cynrychiolodd Cymru yn Nhwrnamaint Ieuenctid y Byd Sanix, gan orffen yn y chweched safle. Gorffennodd Academi Rygbi CAVC yn y pedwerydd safle yng nghynghrair Colegau ac Ysgolion Cymru Trwydded A, gan sicrhau hawl i frolio Trwydded A. Dewiswyd 5 chwaraewr i chwarae dros Gymru. Ymunodd Nathan Evans â'i gyd-chwaraewyr Jake Thomas ac Evan Lloyd, fel trydydd chwaraewr Academi CAVC i arwyddo cytundeb tair blynedd ag Academi Gleision Caerdydd y flwyddyn academaidd hon.
- Cafodd chwaraewyr Academi Pêl-rwyd Coleg Caerdydd a'r Fro eu dewis i chwarae dros Gymru, Sir Caerdydd a'r Fro a thîm Uwch-gynghrair Pêl-rwyd Cymru, y Dreigiau Celtaidd.
- Enwyd dysgwr Gradd Sylfaen Ffilm, Meg O'Brien yn Fyfiwrraig y Flwyddyn yng Ngwobrau Sgiliau Creadigol a Diwyllianol Cymru. Enillodd ein rhaglen brentisiaeth ar y cyd, Academi Cyfryngau Caerdydd wobwr Cydweithio Creadigol y Flwyddyn.

Gwobrau a llwyddiannau'r coleg a staff:

- Coronwyd CAVC yn enillwyr y categori ar gyfer fenter Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) fwyaf arloesol yng Ngwobrau'r Ganolfan Genedlaethol er Amrywiaeth am REACH a'n prosiect Ymwybyddiaeth o Ganser ESOL a redir mewn partneriaeth ag Ymddiriedolaeth Elusennol Felindre, Iechyd Cyhoeddus Cymru a Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Aethom hefyd i fyny o'r 15fed safle i'r 12fed safle yn eu Mynegai 100 Uchaf ar gyfer Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Amrywiaeth Cynhwysiant ac Ymgysylltiad.
- Mae CAVC wedi cyrraedd y rhestr fer ar gyfer 3 gwobr TES: Mentrau Addysgu a Dysgu, Defnydd Effeithiol o Dechnoleg i Gyfoethogi Dysgu - defnydd eithriadol o Dechnoleg i wella addysgu, dysgu ac asesu a Chyfraniad i'r gymuned leol.
- Gwobr Beacon Aoc am Bontio i Addysg Ôl-16 i Raglen Prentisiaethau Iau
- Gwobr Beacon Aoc am Ddarpariaeth Effeithiol o Brentisiaethau
- Derbyniodd yr Adran ESOL, ABE a Learndirect wobr Dysgu ar y Cyd mewn Prosiectau am ei gwaith gyda BT
- Enillodd y darlithydd Ffilm/Cyfryngau, Cristina Raad wobr Tiwtor Creadigol y Flwyddyn yng Ngwobrau Sgiliau Creadigol a Diwylliannol Cymru.
- Cyrhaeddodd y Darlithydd Gwasanaethau Cyhoeddus Tom Jones y rhestr fer ar gyfer Gwobr Darlithydd AB y Flwyddyn TES
- Cawsom ein rhoi ar restr fer Gwobr Beacon AOC am Lesiant yn gysylltiedig â'n cymorth i ddysgwyr, staff a'r gymuned.
- Enillodd y fîm ADY wobrau yn NAMSS a Nasan - darparwyr Addysg Ôl-16
- Enillodd James Donaldson wobr Arweinydd y Flwyddyn NAMSS
- Gwobr Gwasanaethau Asesu Matrix am ein gwaith gyda'r gymuned
- Penodwyd Geoff Shaw (Gwasanaethau Adeiladu) yn Rheolwr Hyfforddi World Skills
- Nicola Hamonda (Gwallt a Harddwch) oedd yr unig ddarlithydd addysg i gyrraedd y rhestr fer yn rownd derfynol Goldwell Colour Zoom 2019.
- Cafodd y Coleg ei roi ar y rhestr fer yn y categori Addysg am ei Raglen Prentisiaethau Iau a'r categori Bwytai am y Dosbarth yng Ngwobrau Bywyd Caerdydd.
- Llwyddom i sicrhau Buddsoddwyr mewn Pobl Lefel Arian yn 2018.

4. Y Gyfraith

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i:

1. Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw fath arall o ymddygiad a waherddir gan y Ddeddf
2. Sicrhau gwell cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd
3. Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd

Eglura'r Ddeddf fod rhoi ystyriaeth ddyledus i ddatblygu cydraddoldeb yn cynnwys:

- ✓ Cael gwared ar neu finimeiddio'r anfanteision mae pobl yn eu hwynebu oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- ✓ Cymryd camau i gyflawni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae anghenion y bobl hyn yn wahanol i anghenion pobl eraill
- ✓ Annog pobl â nodweddion gwarchoddedig i gyfrannu'n llawn at fywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae cyfran annodweddiadol o isel ohonynt yn cymryd rhan

Ym mis Ebrill 2011 daeth Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i rym fel rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 gan roi ar waith cyfres o ddyletswyddau penodol i ategu'r ddyletswydd gyffredinol. Y rhain yw:

- cyhoeddi amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2014 gan eu hadolygu bob 4 blynedd;
- cyhoeddi datganiad yn nodi'r camau y mae wedi'u cymryd neu'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan a'r amserlen ar gyfer cyflawni;
- monitro cynnydd ac effeithiolrwydd y camau a gymerir;
- adnabod, ceisio a lle bo'n briodol, cyhoeddi gwybodaeth y gellir ei defnyddio i asesu p'un a yw'r ddyletswydd gyffredinol yn cael ei bodloni;
- cynnal a chyhoeddi asesiadau o effaith gan ddangos sut mae ei bolisiau ac arferion cyfredol ac arfaethedig yn effeithio ar allu'r sefydliad i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol;
- yn flynyddol, casglu a chyhoeddi data penodol am weithwyr drwy gyfeirio at nodweddion gwarchoddedig;
- hyrwyddo dealltwriaeth gweithwyr o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin cysylltiadau da fel modd o fynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd. Gall bodloni'r ddyletswydd olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, cyn belled nad yw hyn yn mynd yn groes i ddarpariaethau eraill yn y Ddeddf.

O hyn deallwn nad yw 'cydraddoldeb' yn golygu'n syml trin pawb yr un fath. Golyga deall a mynd i'r afael â'r rhwystrau gwahanol i gyfle cyfartal y mae pobl yn eu hwynebu fel bod pawb yn cael cyfle teg i gyflawni eu potensial.

Nod cyffredinol y ddyletswydd cydraddoldeb newydd yw sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio i'n gwaith, 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 adeiladu ar y dyletswyddau blaenorol mewn perthynas â rhywedd, 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 gyrrff 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 polisiau, arferion a gweithdrefnau.

Mae Coleg Caerdydd a'r Fro wedi ymrwymo i'r egwyddorion hyn o brif ffrydio cydraddoldeb ac

mae'n croesawu'r newidiadau deddfwriaethol hyn. Rydym wedi ymrwmo i ddarparu addysg a hyfforddiant gydol oes, o safon uchel sy'n cefnogi unigolion, cymunedau, gweithwyr a'u cyflogwyr. Rydym hefyd 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.

Rydym wedi pennu amcanion SMART gyda ffocws ar ganlyniadau sy'n mynd i'r afael â'r heriau cydraddoldeb mwyaf enbyd a pharhaus sy'n wynebu Cymru a amlinellir yn [A yw Cymru'n Decach? 2018](#) a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, yn ogystal ag amcanion cydraddoldeb Llywodraeth Cymru ei hun. Yn fwy penodol, rydym wedi ystyried yr wybodaeth ganlynol o A yw Cymru'n Decach? ac maent wedi llywio ein hamcanion cydraddoldeb:

- Mae bylchau cyrhaeddiad i blant oedran gadael ysgol yn parhau i blant ag ADY a'r rheini sy'n gymwys i gael FSM.
- Mae cyfradd cyflogaeth pobl anabl yng Nghymru yn llai na hanner y gyfradd ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl. Mae pobl anabl yn llai tebygol na phobl nad ydynt yn anabl i weithio mewn galwedigaethau rheolaethol neu broffesiynol, sy'n tueddu i dalu mwy.
- Mae rhai grwpiau o blant mewn mwy o berygl o gael eu bwlio nag eraill. Mae bwlio rhywiaethol yn tueddu i gael ei dargedu at ferched, tra mae plant lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol (LGBT), a phlant ag ADY hefyd yn fwy tebygol o fod yn ddioddefwyr bwlio.
- Mae cyfranogiad cyffredinol mewn addysg uwch wedi cynyddu. Ond mae dynion, pobl anabl a phobl o leiafrifoedd ethnig yn profi bylchau cyrhaeddiad.
- Mae dewisiadau pwnc a gyrfa yn parhau i fod yn seiliedig iawn ar ryw, gyda merched yn llawer llai tebygol o barhau i astudio gwyddoniaeth a mathemateg ar ôl ysgol.
- Mae ymgysylltiad mewn dysgu gydol oes (cyrsiâu addysg neu hyfforddiant yn gysylltiedig â gwaith) wedi gostwng ers 2013/14, gan gynnwys ymysg pobl iau 25-34 oed.
- Mewn prentisiaethau, mae gwahanu rhyw cryf yn parhau. Mae lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli mewn prentisiaethau ac mae cynrychiolaeth pobl anabl yn arbennig o isel.
- Mae bwlio ac aflonyddu rhywiol yn parhau'n eang yn y gweithle, er bod diffyg tystiolaeth arolwg yn golygu ei fod yn anodd meintoli hyn.
- Mae menywod yn fwy tebygol na dynion i weithio mewn galwedigaethau gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill, neu alwedigaethau gwerthu a gwasanaeth cwsmeriaid, neu alwedigaethau elfennol, sy'n tueddu i gael tâl isel, ond mae cyfrannau tebyg o fenywod a dynion mewn galwedigaethau cyflog uchel.
- Mae menywod yn parhau i ennill llai na dynion ar gyfartaledd.
- Mae tlodi wedi cynyddu: mae chwarter o oedolion a thraean o blant bellach yn byw mewn tlodi. Mae tlodi ac amddifadedd yn uwch yng Nghymru nag yng ngwledydd eraill Prydain, ond mae amddifadedd materol difrifol yng Nghymru wedi gostwng. Mae pobl anabl yn fwy tebygol o fyw mewn tlodi a phrofi amddifadedd difrifol na phobl nad ydynt yn anabl.
- Er gwaethaf cynnydd mewn cyllid, nid yw darpariaeth iechyd meddwl yng Nghymru yn bodloni'r galw. Mae'r nifer y bobl sy'n aros am driniaeth iechyd meddwl wedi dyblu yn y chwe blynedd diwethaf. Mae nifer y plant a phobl ifanc sy'n cael eu cyfeirio at wasanaethau iechyd meddwl plant a'r glasoed ac sy'n aros am driniaeth yn parhau i gynyddu; ond, mewn cyferbyniad â Lloegr, bu peth gwelliant mewn amserau aros hirach.
- Mae nifer y troseddau casineb a gofnodwyd wedi cynyddu ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig yng Nghymru, yn enwedig ar gyfer troseddau casineb anabled.

Bydd y Coleg yn adeiladu ar y cynnydd rhagorol wrth gwrdd â'n cyfrifoldebau i'n dysgwyr, staff a rhanddeiliaid eraill o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Byddwn yn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig gan ganolbwyntio ar yr amcanion a geir yn yr adroddiad hwn.

5. Ffynonellau Gwybodaeth

Defnyddiwyd amrywiaeth o wybodaeth i ffurfio'r amcanion cydraddoldeb a geir yn y ddogfen hon, gan gynnwys:

- Data ymrestrriad a pherfformiad dysgwyr 2016/17, 2017/18, 2018/19 a 2019/20
- Data staff 2016/17, 2017/18, 2018/19 a 2019/20
- Gwybodaeth llais y dysgwr
- Cofnodion y bwrdd cymunedol
- Cofnodion y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Cwynion
- Gwybodaeth caffael
- Arolygon ar gyfer Arweinwyr mewn Amrywiaeth
- Cynllun gweithredu ar gyfer Arweinwyr mewn Amrywiaeth
- Gweithgareddau sicrhau ansawdd
- Gweithgareddau gwella ansawdd megis adolygiadau mewnol

Cyhoeddir data staff a dysgwyr gyda'r adroddiad hwn - Adroddiad Perfformiad y Coleg ac Adroddiad Cydraddoldeb Staff.

6. Ymgynghori

Wrth baratoi ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, ymgynghorwyd â'r canlynol:

- Aelodau'r gymuned
- Bwrdd Cymunedol
- Staff - bob lefel
- Dysgwyr drwy grwpiau ffocws
- Undeb y Myfyrwyr
- Partneriaid
- Cyflogwyr
- Is-gontractwyr
- Undebau

Y prif fforwm ar gyfer yr ymgynghoriad hwn oedd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Bwrdd Cymunedol, yn ogystal â gweithgareddau ymgynghori unigryw.

7. Amcanion Cydraddoldeb

Mae'r amcanion hyn yn ffurfio rhan o'r broses hunanasesu a gellir dod o hyd iddynt mewn mwy o fanylder yn y Cynllun Datblygu Ansawdd (QDP) perthnasol. Noder, cyfeiria'r wybodaeth yn y cromfachau ar ôl pob gweithred at nodwedd warchoddedig benodol.

7.1 Amrywiaeth Dysgwyr a Thaith y Dysgwr

Denu, dewis a dargadw amrywiaeth eang o ddysgwyr i'r Coleg drwy gael gwared ar rwystrau i fynediad a chreu amgylchedd sy'n annog a chefnogi pob dysgwr i ymgysylltu'n weithredol.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Adolygu cynnydd tuag at gyflawni'r gweithredoedd a nodir yn archwiliadau hygyrchedd y campws e.e. toiledau niwtral o ran y rhywiâu, mynediad i'r anabl. (Pob un)
2. Cadarnhau gweithdrefnau i gefnogi dysgwyr Trawsryweddol/heb rywedd penodol gan gynnwys trefniadau mynediad ar gyfer arholiadau a chofnodion dysgwyr. (G a T)
3. Adolygu ein cynllun i godi ymwybyddiaeth o'r llwybr prentisiaethau o fewn ein cymuned gan gynnwys gweithio â chyflogwyr lleol. (E a D)
4. Adolygu effaith darpariaeth gofal plant ar ddysgwyr ESOL i sicrhau bod y cynnig presennol yn briodol ac nad yw'n cael effaith andwyol. (G a E)
5. Adolygu profiad dysgwyr Du Caribïaidd, Gwyn Cymysg a Du Affricanaidd a'r rhai sy'n adnabod eu hunain fel rhywedd 'Arall' a phennu gweithredoedd i wella cyfraddau llwyddiant. (E a G)
6. Adolygu digwyddiadau ymrestru a recriwtio i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion dysgwyr sydd â nam ar y synhwyrâu. (D)
7. Monitro data trosi recriwtio ac ymrestru yn ôl nodwedd warchoddedig, gan bennu gweithredoedd lle nodir unrhyw effaith wahaniaethol. (Pob un)
8. Datblygu ymhellach gwaith cymdeithasau dysgwyr h.y. cymdeithas LGBTQ+.
9. Parhau i gefnogi'r clybiau gwaith cartref cymunedol ar gampws coleg Caerdydd. (E)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Sicrhau bod pob campws newydd yn cael ei ddylunio i adlewyrchu anghenion amrywiol pob dysgwr h.y. hygyrchedd, lle i weddio etc. (Pob un)
2. Datblygu llu o astudiaethau achos amrywiol yn amlygu effaith astudio a gweithio yn y Coleg. Defnyddio'r astudiaethau achos hyn ar y wefan ac mewn deunyddiau cyhoeddusrwydd eraill. (Pob un)
3. Datblygu'r defnydd o ystod eang o fodolau rôl staff a dysgwyr. (Pob un)
4. Datblygu'r defnydd effeithiol o werth ychwanegol i sicrhau bod yr holl ddysgwyr yn gwneud cynnydd priodol yn erbyn eu manau cychwyn unigol. (Pob un)
5. Datblygu'n llawn ddarpariaeth I2A effeithiol. (Pob un)
6. Rhedeg ac adolygu effaith ymgyrchoedd NUS - iechyd meddwl, cydlyniant cymunedol, islamoffobia, gwrthsemitiaeth a chyfeiriadedd rhywiol. (D a S)
7. Gwella gwelededd y coleg mewn digwyddiadau EDI allweddol e.e. Pride. (Pob un)
8. Ymgorffori porth taith y dysgwr, ap y coleg ac On Track i sicrhau'r cyfathrebu a'r profiad dysgwr gorau posibl. (Pob un)
9. Ymgorffori'n llawn broses EIA y Coleg. (Pob un)
10. Cyrraedd y targedau yn y Cynllun Gweithredu Siarter Trawsryweddol. (T)
11. Ymateb i ganlyniadau dadansoddi data pob blwyddyn academiaidd a phennu gweithredoedd ar gyfer gwella. (Pob un)
12. Datblygu defnydd o'r Bwrdd Cymunedol i sicrhau ei fod yn adlewyrchu amrywiaeth y coleg a'i gymunedau a'i fod yn effeithiol wrth gefnogi'r coleg i fodloni ei amcanion strategol. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Hir (4 blynedd)

1. Rhoi ar waith rhaglen o gymorthfeydd llais y dysgwr dan arweiniad dysgwyr sy'n arbenigwyr mewn EDI i gefnogi PCs. (Pob un)
2. Dadansoddi effaith y Siarter Trawsryweddol. (T)
3. Cynnwys EDI yn y broses o gynllunio'r cwricwlwm i sicrhau bod y cwricwlwm yn diwallu'n llawn anghenion ein cymuned amrywiol. (Pob un)

7.2 Cyrhaeddiad Academaidd

Sicrhau bod yr holl ddysgwyr wedi'u hwyluso i gael cyfle cyfartal er mwyn cyflawni eu cymwysterau i ddatblygu'r sgiliau sydd eu hangen arnynt i symud ymlaen i astudiaeth neu gyflogaeth ystyrlon.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Parhau i adrodd ar 4 nodwedd warchoddedig fel rhan o fonitro data. (G, A, R a D)
2. Parhau i gynnwys hyn mewn prosesau hunanasesu a QDP ym mhob maes. (G, A, R a D)
3. Ymgymryd ag asesiad o'r effaith ar gyngor ac arweiniad cychwynnol y ddarpariaeth prentisiaethau. (Pob un)
4. Adolygu cymorth ar gyfer dysgu o fewn y ddarpariaeth prentisiaethau gan addasu gweithdrefnau i sicrhau y caiff yr holl anghenion cymorth eu hadnabod, bodloni a monitro lle bo'n briodol. (D)
5. Gwella cwblhau'n brydlon a chywirdeb ceisiadau am drefniadau mynediad ar gyfer arholiadau. (D)
6. Adolygu effaith I2A. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Cefnogi staff i ddatblygu arferion addysgu-eynhwysol er mwyn gwella'r ddarpariaeth gyffredinol ar draws y coleg. (D)
2. Datblygu darpariaeth ar gyfer dysgwyr sydd ag anghenion mwy cymhleth gan ystyried y cwricwlwm, yr amgylchedd corfforol, ynghyd â hyfforddiant a chymorth ychwanegol i staff. (D)
3. Datblygu rhaglen hyfforddiant EDI ddiwygiedig i staff sy'n ymdrin â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig ac yn bodloni anghenion amrywiol, penodol ein cymuned.
4. Adolygu'r ddarpariaeth ADY yn unol â'r Ddeddf ADY newydd yn flynyddol, gan adrodd i Lywodraeth Cymru a'r Awdurdod Lleol. (D)

Gweithredoedd Tymor Hir (4 blynedd)

1. Sicrhau bod y coleg yn cydymffurfio â'r Bil ADY. (D)
2. Adolygu effaith y Bil ADY. (D)

7.3 Diwylliant Cynhwysol

Hyrwyddo cydraddoldeb, parch a chynhwysiant ar draws y Coleg a'i bartneriaid ac ymgorffori ansawdd yn y broses benderfynu ar bob lefel.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Darparu rhaglen o hyfforddiant ym maes rheoli i'w galluogi i gefnogi a herio ymddygiadau yn unol â gwerthoedd y coleg. (Pob un)
2. Adolygu ymatebion Arweinwyr mewn Amrywiaeth o ran ymddygiadau staff yn unol â gwerthoedd ar draws y coleg a chreu cynllun gweithredu lle nodir unrhyw wahaniaethu. (Pob un)
3. Adnewyddu Arweinwyr mewn Amrywiaeth. (Pob un)
4. Adolygu'r ddarpariaeth diwtorial bresennol a datblygu rhaglen newydd yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. (Pob un)
5. Datblygu fiwtorial ar gyfer y ddarpariaeth dysgu seiliedig ar waith yn y Coleg yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol sydd ar gael i bob prentisiaeth o fewn y QSA. (Pob un)
6. Sefydlu Grŵp Rheoli Myfyrwyr ar gyfer Llesiant Gweithredol gan sicrhau bod ei aelodaeth yn gynrychioladol o gymuned y Coleg. (Pob un)
7. Mynd i'r afael ag argymhellion adroddiad thematig Estyn ar LGBTQ+. (SO)
8. Cynnal achrediad Matrix. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Datblygu dull o wirio ansawdd y broses arfarnu i gefnogi diwylliant ac ymddygiadau cynhwysol yn unol â gwerthoedd y coleg. (Pob un)
2. Datblygu strategaeth i ddefnyddio modelau rôl ar draws y coleg i hyrwyddo diwylliant cynhwysol ymhellach. (Pob un)
3. Adolygu'r rhaglen diwtorial yn flynyddol ar gyfer effaith ac effeithiolrwydd. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Hir (4 blynedd)

1. Datblygu a darparu rhaglen hyfforddiant EIA i bob rheolwr a fydd yn eu galluogi i gynnal asesiadau o effaith effeithiol. (Pob un)

7.4 Cydweithio ac Ymgysylltu

Sicrhau bod ymgysylltu yn digwydd gyda staff, dysgwyr, cymunedau a grwpiau gwirfoddol/trydydd sector lleol o nodweddion gwarchoddedig drwy gydweithio, cyfathrebu ac ymgynghori.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Lansio arolwg staff, adolygu ymatebion a chytuno ar argymhellion i'w gweithredu. Bydd hyn yn dod yn broses flynyddol.
2. Parhau i weithio'n effeithiol â phartneriaid presennol. (Pob un)
3. Ymestyn cynrychiolaeth y Corff Llywodraethu i sicrhau ei fod yn fwy cynrychioladol o'n cymuned. (Pob un)
4. Hyfforddi pob aelod o'r Corff Llywodraethu mewn EDI. (Pob un)
5. Datblygu ymgysylltiad staff â'r gwaith o gynllunio ar gyfer cyfranogiad y Coleg mewn digwyddiadau cymunedol h.y. Pride. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Datblygu proses ar gyfer grwpiau ffocws staff, gan ymestyn cyfathrebu ac ymgynghori ar draws y Coleg.
2. Adolygu effeithiolrwydd strategaeth cyfathrebu staff.

Gweithredoedd Parhaus

1. Parhau i ddatblygu partneriaethau newydd sy'n cefnogi amcanion strategol y Coleg. (Pob un)

7.5 Denu, Dargadw a Buddsoddi mewn Datblygiad Staff

Denu, dargadw a datblygu ystod amrywiol o bobl i weithio yn y Coleg i alluogi i ddemograffeg staff gyd-fynd â demograffeg dysgwyr yn agosach a galluogi'r rhai hynny sy'n gweithio yma i gael mynediad at ddatblygiad a dilyniant gyrfa agored a thryloyw.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Arwyddo Cytundeb Swyddi Cymuned Bae Caerdydd gyda'r nod o gynyddu amrywiaeth staff. (Pob un)
2. Datblygu'r fwsariaeth Athrawon Arfaethedig ymhellach i staff, cymuned a chyn-ddysgwyr y coleg. (Pob un)
3. Defnyddio arian SDF i gefnogi anghenion hyfforddi ein cymuned i wneud y mwyaf o'r cyfle i uwchsgilio a darparu llinell o weithwyr. (Pob un)
4. Parhau i gynhyrchu a chyhoeddi data saff yn flynyddol a datblygu gweithredoedd o ganlyniad. (Pob un)
5. Sicrhau IIP Aur. (Pob un)
6. Cyflawni'r gweithredoedd yn y cynllun gweithredu Amser i Newid. (D)
7. Adolygu aelodaeth o'r Grŵp Llesiant Staff i sicrhau ei fod yn cynrychioli cymuned y coleg. (D)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Sicrhau Statws Lefel 3 Hyderus o ran Anabledd. D
2. Ymgorffori gweithredoedd staff sy'n hyrwyddwyr iechyd meddwl ac adolygu effaith. (D)
3. Monitro data recriwtio yn ôl nodweddion gwarchoddedig a'i ddefnyddio i gynllunio gweithgareddau cymunedol. (Pob un)
4. Fel rhan o'r Cytundeb Swyddi, cynnal digwyddiadau ymgeisio ymarferol i gefnogi aelodau o'r gymuned i ymgeisio am swyddi yn y coleg. (Pob un)
5. Rhoi gweithdrefnau Trawsryweddol ar waith i gefnogi staff i ddiwallu anghenion y rhai hynny o fewn y sefydliad, yn ogystal â galluogi'r coleg i ddiwallu anghenion unrhyw staff trawsryweddol yn effeithiol. (T)

Gweithredoedd Tymor Hir (4 blynedd)

1. Adolygu effaith gweithgareddau a datblygu gweithredoedd eraill. (Pob un)

7.6 Hygyrchedd ac Ystad

Sicrhau bod yr Ystad yn adlewyrchu anghenion amrywiol ein cymuned a darparu amgylcheddau dysgu a gweithio hygyrch a chynhwysol.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Adolygu cynnydd tuag at gyflawni'r gweithredoedd a nodir yn archwiliadau hygyrchedd y campws e.e. toiledau niwtral o ran y rhywiau, mynediad i'r anabl. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Sicrhau bod pob campws newydd yn cael ei ddylunio i adlewyrchu anghenion amrywiol pob dysgwr h.y. hygyrchedd, lle i weddio etc. (Pob un)
2. Archwilio cyfleoedd i sicrhau marciau ansawdd am hygyrchedd. (D, R+B a T)

7.7 Tâl Teg

Parhau i sicrhau bod pob aelod o staff o bob un o'r nodweddion gwarchoddedig yn cael tâl teg a lleihau'n weithredol unrhyw fwch cyflog.

Gweithredoedd Parhaus

1. Byddwn yn parhau i gynhyrchu a chyhoeddi data saff yn flynyddol a datblygu gweithredoedd o ganlyniad. (Pob un)
2. Byddwn yn parhau i weithio tuag at weithredoedd yn y cynllun uchod. (Pob un)
3. Byddwn yn parhau i edrych am arferion gorau wrth herio'r bwlch cyflog. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Dod yn sefydliad Cyflog Byw achrededig. (Pob un)

7.8 Caffael

Byddwn yn sicrhau bod sefydliadau eraill sy'n cyflawni swyddogaethau ar ein rhan yn rhoi ystyriaeth i gydraddoldeb a byddwn yn monitro eu perfformiad tuag at fodloni'r Ddyletswydd

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Sefydlu proses archwilio, gan neilltuo cyfrifoldebau i bob un o'n gwasanaethau caffael i fesur p'un a yw pob sefydliad yn rhoi ystyriaeth ddyledus i gydraddoldeb. (Pob un)
2. Rhoi'r Polisi Caffael EDI ar waith yn llawn. (Pob un)
3. Rhoi gweithdrefnau'r Polisi Caffael EDI ar waith yn llawn o fewn, a'r tu allan i, unrhyw gytundeb consortiwm. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Byddwn yn monitro gweithrediad y gweithdrefnau hyn, gan weithredu yn ôl yr angen. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Hir (4 blynedd)

1. Byddwn yn monitro effaith ein gweithdrefnau caffael. (Pob un)

2. Cynnwys data o weithredoedd monitro cydraddoldeb cyflenwyr fel rhan o bob proses adnewyddu contract i sicrhau bod ganddynt y safon uchaf o gydymffurfiaeth â deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. (Pob un)

7.9 Casglu a Monitro Data

Ehangu ar gasglu, dadansoddi a monitro data cydraddoldeb a gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol.

Gweithredoedd Tymor Byr (1 blwyddyn)

1. Adolygu cofnodi rhesymau dros dynnu'n ôl i bob dysgwr i gefnogi casglu, dadansoddi a monitro data cydraddoldeb. (Pob un)
2. Adolygu'r wybodaeth a gasglwyd ar On Track i sicrhau y caiff ei defnyddio'n effeithiol i gefnogi dysgwyr mewn perygl. (Pob un)

Gweithredoedd Tymor Canolig (2-3 blynedd)

1. Ymgymryd â phrosiect ymchwil ar ddargadw a llwyddiant grwpiau BAME penodol mewn addysg bellach, bydd hyn yn cwmpasu'r coleg a'n cymuned. (E)
2. Datblygu gweithgarwch ysgolheigaidd yn seiliedig ar EDI fel rhan o noddi DPP. (Pob un)

Gweithredoedd Parhaus

1. Parhau i adrodd ar 4 nodwedd warchoddedig fel rhan o fonitro data a datblygu gweithredoedd o ganlyniad. (G, A, R a D)
2. Parhau i gynhyrchu a chyhoeddi data saff yn flynyddol a datblygu gweithredoedd o ganlyniad. (Pob un)
3. Parhau i adrodd ar, ac ymateb i, ddata llais y dysgwr i'r holl PCs a datblygu gweithredoedd o ganlyniad. (Pob un)

8. Ymagwedd at Ddefnyddio Camau Gweithredu Cadarnhaol i Gyflawni Canlyniadau Cydraddoldeb

Rydym wedi seilio ein dull gweithredu ar dudalennau cyngor ac arweiniad gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac wedi ystyried y cyhoeddiad "*Archwilio camau gweithredu positif fel teclyn i fynd i'r afael â chynrychiolaeth annigonol ym maes prentisiaethau*" (EHRC, 2019).

Rydym yn ymwybodol o'n hawl i weithredu i fynd i'r afael ag anfantais benodol, angen gwahanol neu gyfranogiad annodweddiadol o isel grŵp penodol o ddysgwyr neu staff. Byddwn ond yn defnyddio gweithredu cadarnhaol lle mae'n fodd o weithredu cymesur i adfer yr anfantais a wynebwr gan y grŵp penodol hwnnw. Bydd asesiad o effaith hyn yn cael ei gynnal bob amser cyn y gwneir penderfyniad.

Nid yw gweithredu cadarnhaol yr un fath â gwahaniaethu cadarnhaol sy'n cynnwys triniaeth ffafriol ar gyfer grŵp dan anfantais penodol nad yw'n cwrdd ag amodau gweithredu cadarnhaol.

Nid yw byth yn anghyfreithlon i drin myfyrwyr (neu ymgeiswyr) anabl yn fwy ffafriol na myfyrwyr (neu ymgeiswyr) nad ydynt yn anabl.

9. Ymagwedd at Ddefnyddio Caffael i Gyflawni Canlyniadau Cydraddoldeb

Rydym wedi ystyried Canllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol "Caffael: Canllaw i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru".

Nodwn fod rhaid i ni, wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliad arall ar sail cytundeb perthnasol:

- roi ystyriaeth ddyledus i p'un a fyddai'n briodol i'r meini prawf dyfarnu ar gyfer y contract hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol
- rhoi ystyriaeth ddyledus i p'un a fyddai'n briodol i ragnodi amodau mewn perthynas â pherfformiad y contract i helpu i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol.

Rydym wedi cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn ein prosesau caffael a byddwn yn sicrhau bod pawb sydd ynghlwm â phroses dendro yn ymwybodol o'r cyfrifoldebau a all godi o dan ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus; byddwn yn cynnig cymorth lle bo'n briodol. Rydym yn ymwybodol y bydd angen i ni 'roi ystyriaeth ddyledus' ym mhob cam o'r broses gaffael i'r angen i hyrwyddo cydraddoldeb.

Byddwn yn ystyried y ddyletswydd hon ym mhob cam o'r broses recriwtio a byddwn yn sicrhau ein bod yn glir ynghlwm â lle y dylem fynd i'r afael ag ystod o anghenion neu liniaru anfantais. Bydd angen i ni asesu ein polisiau a strategaethau caffael i ystyried p'un a ydynt yn bodloni nodau'r ddyletswydd yn ddigonol. Mae polisiau a strategaethau yn ymdrin â chynllunio a chyflawni caffael a'r gwaith rheoli a gorfodi dilynol o contractau.

Byddwn yn cymryd camau i fonitro perfformiad gwirioneddol unrhyw contract a byddwn yn gweithredu'n brydlon os down i wybod am berfformiad gwael neu ddiffyg perfformiad mewn perthynas â gofynion cydraddoldeb contract.

Byddwn yn gwneud trefniadau priodol i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ymhlith gweithwyr unrhyw gyflenwr a mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi staff. Byddwn hefyd yn ymgymryd â hyfforddiant wedi'i dargedu ar gyfer staff y Coleg sydd ynghlwm â'n prosesau caffael.

10. Trefniadau ar gyfer Monitro Cynnydd

Er mwyn cyflawni ein hamcanion yn llwyddiannus bydd arweinyddiaeth gref yn ofynnol. Gyrrir arweinyddiaeth yn bennaf gan ein Bwrdd Llywodraethu a Phennaeth drwy'r Tîm Gweithredol. Mae gan y Deon Gwella Ansawdd gyfrifoldeb strategol am yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth ac mae'n goruchwyllo gweithredu, monitro ac adolygu cydraddoldeb mewn perthynas â staff a myfyrwyr gyda chymorth y Pennaeth AD Gweithredol.

Mae cyflawni gweithredol yn gyfrifoldeb i holl dimau'r Coleg. Bydd pob Pennaeth Adran yn sicrhau bod gan eu staff yr wybodaeth a'r sgiliau cydraddoldeb priodol sy'n ofynnol.

Byddwn yn adolygu ein gwybodaeth, tystiolaeth ymgysylltu, asesiadau o effaith ac amcanion yn flynyddol. Bydd ein Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn monitro cyflawni yn erbyn yr amcanion ac yn craffu ar yr wybodaeth ar gael i sicrhau ein bod yn adnabod ac yn gweithredu strategaethau ac amcanion newydd yn briodol. Bydd hyn cael ei adrodd i'r Bwrdd Safonau Ansawdd a'r Corff Llywodraethu. Bydd y Bwrdd Cymunedol yn cefnogi ymgynghori â'r amcanion hyn.

Hyd y gellir, rydym wedi cysylltu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ag amserlen Sicrhau Ansawdd y Coleg i'n helpu wrth i ni ymgorffori Amrywiaeth a Chydraddoldeb yn systemau cynllunio a monitro'r Coleg.

11. Trefniadau ar gyfer Casglu Gwybodaeth Cydraddoldeb Berthnasol

Data cyflogaeth mewnol (proffil)

Bydd Adnoddau Dynol yn rhoi systemau priodol ar waith ar gyfer casglu holl ddata staff mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig.

Bydd hwn yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan yn flynyddol ym mis Ebrill.

Data myfyrwyr (proffil)

Yr adrannau Systemau Gwybodaeth ac Ansawdd sy'n gyfrifol am ddata myfyrwyr a byddant yn rhoi systemau priodol ar waith ar gyfer casglu holl ddata myfyrwyr mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig.

Bydd hwn yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan yn flynyddol yn ystod Tymor yr Hydref.

Data ymgeiswyr allanol (mynediad i gyfleoedd)

Bydd Adnoddau Dynol yn rhoi systemau priodol ar waith ar gyfer casglu holl ddata ymgeiswyr am waith mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig.

Bydd hwn yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan yn flynyddol ym mis Ebrill.

Data myfyrwyr sy'n ymgeisio (mynediad i gyfleoedd)

Y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Gwybodaeth sy'n gyfrifol am ddata myfyrwyr a bydd yn rhoi systemau priodol ar waith ar gyfer casglu holl ddata myfyrwyr mewn perthynas â phob un o geisiadau a nodweddion gwarchoddedig myfyrwyr.

Bydd hwn yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan yn flynyddol yn ystod Tymor yr Hydref.

Data cyrhaeddiad academiaidd

Yr adrannau Systemau Gwybodaeth ac Ansawdd sy'n gyfrifol am ddata myfyrwyr a byddant yn rhoi systemau priodol ar waith ar gyfer casglu holl ddata myfyrwyr mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig a chyrhaeddiad academiaidd.

Bydd hwn yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan yn flynyddol yn ystod Tymor yr Hydref.

12. Trefniadau ar gyfer Cyhoeddi Gwybodaeth Cydraddoldeb

Byddwn yn cyhoeddi adolygiad o'n hamcanion cydraddoldeb ar ddiwedd pob blwyddyn fel rhan o'n gweithdrefnau hunanasesu ansawdd. Bydd hyn yn cynnwys y data a amlinellir uchod.

Bydd yr holl wybodaeth yn cael ei adolygu gan y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Bwrdd Safonau Ansawdd.

Bydd yr wybodaeth yn cael ei chyhoeddi ar ein mewnwyd a gwefan. Byddwn yn defnyddio systemau cyfathrebu mewnol a llais y dysgwyr i sicrhau bod gan staff a dysgwyr fynediad at yr wybodaeth.

13. Trefniadau ar gyfer Asesu Effaith Debygol, Wirioneddol a Pharhaus ar Grwpiau Gwarchoddedig

Rydym wedi ymrwymo i fesur effaith polisiâu, arferion a gweithdrefnau hen a newydd ar bob grŵp cydraddoldeb drwy gynnal asesiadau o effaith priodol. Wrth gynnal asesiadau byddwn yn:

- Sefydlu meini prawf clir ar gyfer mesur perthnasedd polisi, arfer neu weithdrefn i gyfle cyfartal i bob grŵp
- Blaenoriaethu a phennu amserlen i asesu pob polisi, arfer a gweithdrefn, y presennol a'r dyfodol a ystyrir eu bod yn cael effaith ar bob grŵp
- Casglu a dadansoddi data perthnasol i gynorthwyo gydag asesiadau o effaith
- Ymgysylltu'n briodol drwy ymwneud ac ymgynghori â phobl sy'n debygol o gael eu heffeithio gan bolisiâu a rhaglenni o ddechrau'r prosesau datblygu a chynllunio
- Adolygu cynigion yng ngoleuni casglu data, ymgynghori a chyfranogiad pobl i sicrhau y caiff unrhyw effaith negyddol ei lliniaru
- Rhoi hyfforddiant a chymorth i'n staff i sicrhau eu bod yn cynnal asesiadau o effaith gyda hyder a gwybodaeth
- Anelu at ddarparu canlyniad cadarnhaol i bob grŵp cydraddoldeb yn ein gwaith

Er mwyn asesu effaith ein polisiâu a rhaglenni ar bob nodwedd warchoddedig bydd angen i ni ddefnyddio'r wybodaeth ganlynol:

- Data demograffeg ac ystadegau eraill, gan gynnwys canfyddiadau'r cyfrifiad
- Canfyddiadau ymchwil sydd eisoes yn bodoli
- Cymariaethau â cholegau eraill
- Data arolwg
- Data monitro cydraddoldeb
- Ymarferion casglu data un-tro
- Ymchwil a gomisiynir yn arbennig

14. Hyrwyddo Gwybodaeth a Dealltwriaeth

Mae ein hamcanion uchod yn cynnwys yr ymrwymiad i barhau i hyfforddi a sicrhau ymwybyddiaeth pob aelod o staff mewn perthynas â'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

Byddwn yn cyflawni hyn drwy amrywiaeth o ddulliau:

- Sicrhau bod ein rhaglen a phroses ymsefydlu yn cynnwys gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o'r dyletswyddau a beth a olygant i staff.
- Rhaglen hyfforddiant ac ymwybyddiaeth gyffredinol mewn perthynas â'r dyletswyddau i'r holl staff; bydd hyn yn cynnwys uned hyfforddiant ar-lein orfodol
- Hyfforddiant i bob Uwch Reolwyr a Llywodraethwyr mewn perthynas â'r dyletswyddau a'u cyfrifoldebau; bydd hyn yn cynnwys uned hyfforddiant ar-lein orfodol.
- Hyfforddiant ar gyfer staff academaidd priodol mewn perthynas â'r cwricwlwm.
- Hyfforddiant i diwtoriaid a chynhyrchu deunydd priodol i diwtoriaid ei ddefnyddio â myfyrwyr. Bydd hyn yn cynorthwyo â phrif ffrydio cydraddoldeb i bob grŵp gwarchoddedig yn niwylliant ac ymddygiad myfyrwyr.
- Hyfforddiant wedi'i deilwra priodol ar asesu effaith polisiau a swyddogaethau ar bob un o'r nodweddion gwarchoddedig ar gyfer staff priodol.
- Hyfforddiant wedi'i deilwra priodol ar gyfer staff cymorth allweddol gan gynnwys staff arlwyyo, glanhau, gofalu ac ystadau.
- Prif ffrydio cydraddoldeb a dyletswyddau ym mhob rhaglen hyfforddiant datblygiad proffesiynol.

15. Ymgysylltu

Rydym yn cydnabod bod cydraddoldeb yn amrywiol ac ni allwn wybod beth sydd ei angen ar bobl neu sut allwn ni eu helpu i ddatgloi eu potensial heb eu cynnwys, a'u grwpiau cynrychioladol, yn ein prosesau cynllunio a gwneud penderfyniadau. Rydym wedi ymrwymo ein hunain i gynnwys pobl heb gynrychiolaeth ddigonol mewn meysydd lle bydd ein gwaeth yn cael yr effaith fwyaf ar eu cyfranogiad yn ein cyrsiau ac mewn cyflogaeth â ni.

Mae ymgysylltu bob amser yn rhan bwysig o'n gwaith, ond rydym yn cydnabod bod angen i ni roi prosesau penodol yn eu lle i sicrhau yr ystyrir anghenion pobl ac yr eir i'r afael â'r holl agweddau ar amrywiaeth (megis ethnigrwydd, oedran, anabledd, trawsrywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred). Bydd staff a rhanddeiliaid anabl yn chwarae rhan lawn wrth ddarparu, gweithredu, monitro a gwerthuso ein hamcanion.

Byddwn yn cyhoeddi adroddiadau ar ganlyniad ein gweithgarwch ymgysylltu, gan gynnwys ymgynghori a chyfranogiad, i ddangos yn glir sut mae pobl a'u grwpiau cynrychioladol wedi dylanwadu ar gynllunio a gwneud penderfyniadau yng Ngholeg Caerdydd a'r Fro. Mae'r cynllun hwn yn y gorffennol wedi amlinellu sut y gwnaethom ymgynghori ar ddatblygu'r amcanion cydraddoldeb newydd.

16. Manylion cyswilt

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â:

Michell Hiller-Forster
Deon Gwella Ansawdd
Coleg Caerdydd a'r Fro

02920250428

MHiller-Forster@cavc.ac.uk



Os byddwch angen mynediad at yr wybodaeth hon mewn ffurfiau eraill, cysylltwch â Michell Hiller-Forster fel yr amlinellir uchod.