



Coleg
Llandrillo

Coleg
Menai

Coleg
**Meirion
Dwyfor**

Busnes@
LlandrilloMenai



Cynllun Cydraddoldeb Strategol Grŵp Llandrillo Menai 2024-2027



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 - 2027



Cynnwys



4 Ein Cenhadaeth, ein Gwerthoedd a'n Hamcanion

5 Cyd-destun a Chefndir

6-7 Fframwaith Cyfreithiol a Pholisi

- Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru)2018

8-9 Y Cyd-destun Ehangach yng Nghymru

- Llywodraeth Cymru
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER)

10 Pwrpas

11 Amcanion Cydraddoldeb Strategol

12 Cyfrifoldeb am y cynllun hwn

13 Amcan Cydraddoldeb 1

Creu amgylchedd cynhwysol sy'n sicrhau bod yr holl ddysgwyr a staff, gan gynnwys y rhai ag anghenion dysgu ychwanegol ac anabledau, yn cael cyfle cyfartal o ran mynediad, cyfranogiad a llwyddiant.

14 Amcan Cydraddoldeb 2

Datblygu gallu staff a dysgwyr i gefnogi'r gymuned drawsrywiol ac anneuaidd.

15 Amcan Cydraddoldeb 3

Bod yn goleg gwrth-hiliol sy'n hyrwyddo ac yn dathlu gwahaniaethau ethnig, lleiafrifol a diwylliannol.

16 Amcan Cydraddoldeb 4

Adnabod a dileu rhwystrau economaidd-gymdeithasol i ddysgu.

17 Amcan Cydraddoldeb 5

Hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau, gan sicrhau cynrychiolaeth a datblygiad teg i ferched ar draws pob adran.

18-19 Amcan Cydraddoldeb 6

Deall ein rhagfarnau sefydliadol ein hunain a chreu newid.

Ein Cenhadaeth, ein Gwerthoedd a'n Hamcanion

Ysgrifennwyd y strategaeth hon ar gydraddoldeb i gyd-fynd â Chynllun Strategol y Grŵp (2022-2027).



Mae'r Grŵp wedi ymrwmo i ddarparu'r deilliannau gorau i'n dysgwyr a'n gweithwyr drwy ddilyn yr arferion gorau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gan sicrhau bod hyn yn dod yn rhan annatod o'n gwasanaeth beunyddiol.

Cyd-destun a Chefndir



Mae Grŵp Llandrillo Menai (y Grŵp) wedi ymrwymo i feithrin amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol, lle caiff pawb eu trin ag urddas a pharch. Mae'r Grŵp wedi ymroi i hyrwyddo cydraddoldeb, dathlu amrywiaeth, a herio gwahaniaethu o bob math.

Sefydlwyd y Grŵp yn 2012 yn dilyn uno Coleg Llandrillo, Coleg Menai a Choleg Meirion-Dwyfor. Mae'n cyflogi 1,500 o staff ac yn darparu cyrsiau i tua 21,000 o fyfyrwyr, gan gynnwys dros 1,500 o fyfyrwyr addysg uwch ar draws siroedd Môn, Conwy, Dinbych a Gwynedd.

Bwriad y Grŵp yw cefnogi economi Gogledd Cymru drwy roi i bobl leol y sgiliau a'r cymwysterau sy'n angenrheidiol i sicrhau bod y rhanbarth yn gystadleuol a llwyddiannus.

Mae amrywiaeth eang y cyrsiau, ansawdd uchel y profiadau dysgu, y cyfleusterau penigamp a'r staff amryddawn a geir yn y Grŵp i gyd yn cyfrannu tuag at gyflawni'r nodau hyn.

Arweiniodd Strategaeth Gydraddoldeb 2019-24 y Grŵp trwy gyfnodau o hanes diweddar a gafodd effaith sylweddol ar ein bywydau beunyddiol. Yn benodol, Covid-19, y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys Cymru, yr argyfwng costau byw, ac effeithiau economaidd, gwleidyddol, emosiynol a seicolegol amrywiol achosion o wrthdro. Mae'r newidiadau hyn i'r byd wedi ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau, busnesau, a'r sector addysg ddod yn fwy gwydn, a rhoi polisiau ar waith a all wrthsefyll prawf amser.

Mae ffactorau llwyddiant allweddol cynllun strategol 2019-2024 yn cynnwys:

Datblygu adnoddau tiwtorial o ansawdd uchel i gefnogi cynnal tiwtorialau grŵp penodol a pherthnasol sy'n cyfoethogi profiadau'r dysgwyr. Mae'r adnoddau'n cyd-fynd â'r dyddiadau cydraddoldeb a chynhwysiant yng nghalendr cyfoethogi profiadau dysgwyr y Grŵp ac fe'u cefnogir hefyd gan weithgareddau ychwanegol a negeseuon ar y sgriniau yn nerbynfeydd yr holl campysau.

Datblygu fframwaith cymorth cynhwysol ar gyfer dysgwyr, sy'n cyd-fynd â'r ddeddfwriaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol. Mae'r trefniadau allweddol yn cynnwys rhoi Cynlluniau Datblygu Unigol ar Waith (CDU), sefydlu fforwm ADY amlddisgyblaethol, a gwella'r gefnogaeth bontio o ysgolion.

Rydym wedi darparu profiadau dysgu cynhwysol sy'n cynnwys fframwaith llesiant ac amrywiaeth o weithgareddau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Ymysg ein hymdrechion mae'r Rhaglen Llysgenhadon Lles, digwyddiadau yn ystod wythnos Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a'r cynnig brecwast am ddim. Llwyddodd y Grŵp hefyd i ennill achrediad Arweinwyr mewn Amrywiaeth.

Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol, gyda chynllun gweithredu diwygiedig ar gydraddoldeb a chynllun gweithredu gwrth-hiliaeth wedi'u sefydlu. Rhoddir pwyslais ar gyfleoedd hyfforddi i staff, ymgysylltu trwy grwpiau ffocws, ac ymdrechion i fynd i'r afael â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth staff.

Rydym wedi gwella'r amgylchedd ffisegol ar draws y campysau, gydag addasiadau a gwelliannau i gyfleusterau i sicrhau hygyrchedd i ddysgwyr, staff ac ymwelwyr. Mae'r prosiectau'n cynnwys gosod rampiau mynediad, addasu'r toiledau'n gyfleusterau hygyrch, ac ystyried cydraddoldeb wrth gynllunio ar gyfer datblygiadau newydd ar y campysau.

Trwy weithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Grŵp ar gyfer 2024-27 a chadw at y nodau a restrir yn y ddogfen, rydym yn ymdrechu i greu amgylchedd dysgu cynhwysol a chefnogol. Felly, bydd pob unigolyn yn gallu ffynnu a chyrraedd ei lawn botensial, tra hefyd yn addasu i ffactorau allanol sy'n deillio o'r gymuned leol a Chymru neu o ddigwyddiadau rhyngwladol.

Fframwaith Cyfreithiol a Pholisi

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod dyletswydd gyffredinol ar sefydliadau'r sector cyhoeddus (gan gynnwys colegau addysg bellach) i:

- Ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.*
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Rhaid i'r Grŵp gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol hon fel cyflogwr ac fel darparwr addysg gan roi sylw dyledus i'r ddyletswydd yn ei holl swyddogaethau.

Bwriad y rheoliadau dyletswyddau penodol yw cefnogi sefydliadau i fodloni gofynion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Maent yn gamau gweithredu penodol y mae angen i awdurdodau cyhoeddus eu cymryd er mwyn cydymffurfio.

Mae'n ofynnol i golegau:

- Casglu a chyhoeddi gwybodaeth am staff, myfyrwyr a gwasanaethau.
- Cytuno ar amcanion cydraddoldeb.
- Cyhoeddi'r amcanion.

Felly, erbyn 30 Mawrth bob blwyddyn, bydd y Grŵp yn parhau i gyhoeddi gwybodaeth sy'n dangos cydymffurfiaeth â'r ddyletswydd gyffredinol.

***Tabl 1. Y 9 'Nodwedd Warchoddedig' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb:**

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



Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018

Bydd Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) a'r Cod ADY yn cael eu mabwysiadu ar gyfer rhai myfyrwyr coleg ôl-16 o fis Medi 2023 fel yr amlinellir yng nghynllun gweithredu Llywodraeth Cymru.

Mae hyn yn dilyn pum mlynedd o waith trawsnewid lle mae colegau ôl-16 wedi ymdrechu i wella'r gwasanaethau a ddarperir, hyfforddi staff a datblygu perthynas ag Awdurdodau Lleol, byrddau iechyd, ac eraill.

Mae'r system ADY yn hyrwyddo gwell cydweithio a rhannu gwybodaeth rhwng sefydliadau, sy'n hanfodol i sicrhau bod anghenion yn cael eu nodi'n gynnar a bod cymorth priodol ar gael i alluogi dysgwyr i gael canlyniadau cadarnhaol.

Mae'n ofynnol i golegau gynnal, paratoi ac adolygu Cynlluniau Datblygu Unigol dysgwyr i sicrhau bod deilliannau a thargedau priodol yn cael eu nodi a'u cytuno i gefnogi eu hanghenion unigol.

Mae profiad y dysgwyr eisoes wedi gwella a bydd yn parhau i wneud hynny trwy:

Ddatblygu cynnig 'Darpariaeth Dysgu Cyffredinol a Darpariaeth Dysgu Ychwanegol' gan roi map clir o'r ddarpariaeth ôl-16 i ysgolion ac awdurdodau lleol.

Cryfhau trefnau pontio i ddysgwyr sy'n symud o'r ysgol i'r coleg.

Gwella argaeledd gwybodaeth er mwyn cynyddu hygyrchedd.

Cyfleoedd ar gyfer Datblygiad Proffesiynol Parhaus i staff, gan fynd i'r afael yn anad dim ag Awtistiaeth, Anawsterau Dysgu Penodol, Ymlyniad, Trawma ac Iechyd Meddwl.

Pwyslais ar arferion addysgu cynhwysol, yn cael eu hwyluso trwy sesiynau datblygu staff a rhaglenni hyfforddiant cychwynnol i ddarlithwyr.

Cyfleoedd hyfforddi parhaus yn canolbwyntio ar Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 i'r holl staff, gyda phwyslais cryf ar feithrin cyfrifoldeb ar y cyd tuag at ADY.

Cynyddu'r pwyslais ar adolygiadau unigol, gan ddatblygu dull sy'n canolbwyntio mwy ar yr unigolyn.



Y Cyd-destun Ehangach yng Nghymru

Llywodraeth Cymru

Nod egwyddorion ac amcanion arfaethedig Llywodraeth Cymru ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 i 2028 yw creu Cymru lle gall pawb ffynnu, gyda phwyslais penodol ar leihau tlodi. Mae'n tanlinellu pwysigrwydd hyrwyddo hawliau dynol, gan sicrhau mynediad teg i wasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel, ac atal gwahaniaethu, aflonyddu a chamdriniaeth o bob math. Yn ogystal, nod y cynllun yw hwyluso cyfranogiad cynhwysol yn y gweithle, a chynrychiolaeth mewn swyddi arwain. Ar ben hynny, ceir ymrwymiad i feithrin cyfleoedd teg a chyfartal o ran cyflogaeth a'r ffordd mae pobl yn cael eu trin yn y gweithle, tra hefyd yn mynd i'r afael ag effeithiau anghyfartal newid hinsawdd er mwyn sicrhau dyfodol amgylcheddol gynaliadwy i bawb (**Ymgynghoriad Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 i 2028: egwyddorion yr ymagwedd ac amcanion arfaethedig**, LIC, 2023).

Mae ymrwymiad Llywodraeth Cymru i hyrwyddo cynhwysiant a brwydro yn erbyn gwahaniaethu yn cael ei ddangos trwy ei chynlluniau gweithredu gwrth-hiliol a LHDTC+ cynhwysfawr. Nod y cynlluniau hyn yw mynd i'r afael ag anghydraddoldebau systemig a phleidio cyfiawnder cymdeithasol ledled Cymru. Mae'r cynllun gweithredu gwrth-hiliol yn canolbwyntio ar herio hiliaeth yn ei holl ffurfiau, gweithredu mesurau i fynd i'r afael â gwahaniaethu, a meithrin diwylliant o gydraddoldeb a pharch. Ar yr un pryd, mae'r cynlluniau gweithredu LHDTC+ yn ymdrechu i greu amgylcheddau mwy diogel a chefnogol i unigolion LHDTC+, gyda strategaethau yn targedu mynd i'r afael â'r heriau penodol a wynebir gan y gymuned, megis gwahaniaethau gofal iechyd a throseddau casineb. Drwy'r mesurau rhagweithiol hyn, mae Llywodraeth Cymru yn ymdrechu i greu cymdeithas fwy teg a chynhwysol lle gall pawb ffynnu, ni waeth beth fo'u hil, ethnigrwydd neu gyfeiriadedd rhywiol.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, **A yw Cymru'n Decach? (2023)** ym mis Tachwedd 2023 a darparodd dystiolaeth newydd sylweddol i ysgogi ac ategu gwaith yr holl wneuthurwyr polisi ac asiantaethau cyflawni sy'n ceisio adeiladu Cymru fwy cyfartal. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod ein penderfyniadau'n gadarn a bod ein polisiâu a'n gwasanaethau yn ystyried anghenion pobl ac yn hygyrch i bawb. Bydd rhai o ganfyddiadau allweddol yr adroddiad yn cael effaith uniongyrchol ar ein blaenoriaethau strategol yn y maes hwn wrth symud ymlaen. Yn benodol:

Tueddiadau'r Gymraeg	Mae cyfran trigolion Cymru sydd â sgiliau a hyfedredd yn y Gymraeg wedi gostwng ychydig rhwng 2011 a 2021. Yn ogystal, mae nifer trigolion Cymru a aned y tu allan i'r Deyrnas Unedig wedi cynyddu 28.3% ers 2011.
Gwahaniaethau Addysgol	Mae plant sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn cyflawni cyfraddau cyrrhaeddiad TGAU is o gymharu â chyfoedion nad ydynt yn gymwys. Mae'r bwlch cyrrhaeddiad hwn wedi aros yn gyson ac mae'n uwch nag ydyw yn Lloegr. At hynny, mae tua 8,200 o ofalwyr ifanc yng Nghymru, yn aml yn wynebu amhariadau addysgol. Mae gwahaniaethau rhywedd yn parhau mewn pynciau prentisiaeth, gyda merched yn bennaf yn dewis gofal iechyd a gwasanaethau cyhoeddus, tra bod dynion yn fwy cyffredin mewn meysydd adeiladu, peirianeg a gweithgynhyrchu.
Heriau Cyflogaeth	Er bod 57.2% o drigolion 16 oed a hŷn Cymru'n gyflogedig yn 2021, roedd diffyg twf mewn cyflogaeth yn y cyfnod cyn y pandemig. Y grŵp oedran 16-24 oedd yn dioddef y cyfraddau diweithdra uchaf, er bod gwelliant amlwg rhwng 2010/11 a 2019/20.

Dynmeg Tlodi	Mae cyfraddau tlodi oedolion a phlant yng Nghymru wedi dangos amrywioldeb, gyda dros un mewn pum person, gan gynnwys dros un mewn pum plentyn, yn byw mewn tlodi incwm cymharol rhwng 2020 a 2022. Yn neilltuo, mae lefelau tlodi ymysg pobl rhwng 16 a 24 oed yn parhau'n uchel.
Grwpiau Agored i Niwed	Mae nifer y plant sy'n derbyn gofal gan awdurdodau lleol wedi cynyddu'n sylweddol dros y degawd diwethaf, er bod arwyddion diweddar o ostyngiad wedi dod i'r amlwg. Yn ogystal, mae cyfran y bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) wedi bod yn gostwng, er ar gyfradd arafach ers 2017.
Grwpiau lleiafrifoedd ethnig	Yng Nghymru, mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn wynebu gwahaniaethau sylweddol o ran addysg, cyflogaeth a safonau byw. Maent yn profi cyrhaeddiad addysgol is (mewn rhai sectorau), lefelau uwch o gyflogaeth ansicr, gwahaniaethu yn y gweithle, a thebygolrwydd uwch o fyw mewn tlodi o gymharu â chymheiriaid Gwyn Prydeinig. Ar ben hyn, mae troseddau hiliol yn parhau, gan amlygu heriau parhaus o ran cyflawni cydraddoldeb a chynhwysiant hiliol. Er gwaethaf rhywfaint o gynnydd mewn penodiadau cyhoeddus, mae angen gweithredu ar y cyd i fynd i'r afael â rhwystrau systemig a hyrwyddo cydraddoldeb i gymunedau lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru.
Materion yn Ymwneud â Rhywedd a Hunaniaeth	Mae pobl draws yng Nghymru yn ofni gwahaniaethu yn y gweithle, gyda chyfran sylweddol yn celu eu hunaniaeth o ran rhywedd. Yn ogystal, mae unigolion lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn wynebu ymddygiad gwahaniaethol mewn gweithleoedd a lleoliadau addysgol.

Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER)

Sefydlodd Deddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru) 2022 y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) i hyrwyddo cyfle cyfartal. Daw'r Comisiwn i rym ar 1 Awst 2024. Cyhoeddwyd Blaenoriaethau Strategol y Comisiwn ym mis Chwefror 2024 ac maent yn cael eu crynhoi isod:

Datblygu system drydyddol ddeinamig ac ymatebol sy'n paratoi dysgwyr ar gyfer economi sy'n newid.

Cynnal ansawdd, ehangu cyfranogiad, a hyrwyddo tegwch yn y system drydyddol.

Blaenoriaethu profiad a lles dysgwyr, gan feithrin amgylcheddau cefnogol ar gyfer twf personol.

Sicrhau bod y system addysg drydyddol yn cyfrannu at dwf economaidd a datblygiad cymdeithasol.

Sefydlu'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil fel sefydliad sefydlog ac effeithiol yn ystod y cyfnod hwn o newid.

Yn unol â blaenoriaethau'r Comisiwn, nod ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-27 yw gwella cynhwysiant, mynediad a chymorth i ddysgwyr o bob cefndir. Trwy roi cynlluniau sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar waith, fel cymorth sy'n targedu grwpiau ymylol, hyrwyddo amgylcheddau dysgu hygyrch, a meithrin diwylliant o barch a derbyn, mae'r coleg yn cyfrannu at greu system addysg drydyddol ragorol a fwy teg. Yn ogystal, trwy flaenoriaethu lles dysgwyr a chymorth personol, mae'r coleg yn sicrhau bod dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u grymuso i lwyddo'n academaidd ac yn broffesiynol mewn cymdeithas ac economi sy'n newid yn gyflym.



Pwrpas

Rydym wedi amlinellu'r amcanion ar sail tair blynedd gan nodi gwelliannau a deilliannau penodol. Y nod wrth wneud hyn yw bodloni ein gofynion cydymffurfio cyfreithiol a'r weledigaeth ehangach a nodir yn strategaeth gyffredinol y Grŵp, 'Gwella Dyfodol Pobl' – Ein bwriad yw chwarae rhan flaenllaw yn ein cymunedau a darparu'r sgiliau sydd eu hangen i gefnogi llwyddiant yng Ngogledd Cymru. Wrth osod yr amcanion, ystyriwyd y canlynol:

Adborth o'r ymgynghoriad ar y broses o osod amcanion;

Materion cydraddoldeb a godwyd gan y dysgwyr, y staff a'r gymuned;

Tystiolaeth yn dangos tangynrychiolaeth neu ganlyniadau gwahaniaethol;

Y potensial ar gyfer amcanion tymor byr, canolig neu hir mewn gwahanol feysydd;

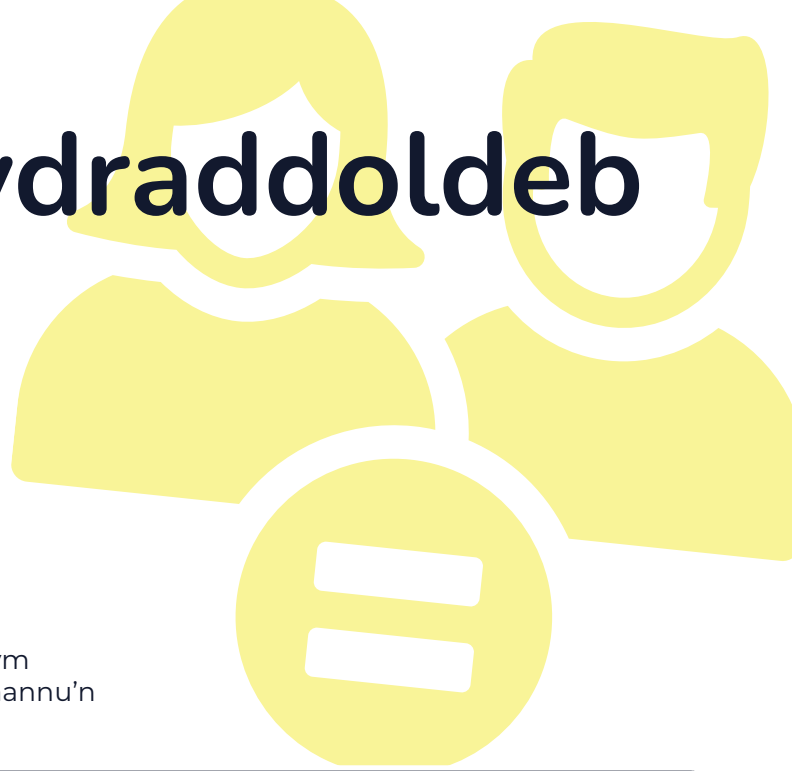
Amcanion a allai gael gwared ar rwystrau, hyrwyddo cydraddoldeb, hyrwyddo cysylltiadau da neu wella perfformiad;

Sut bydd cynnydd yn erbyn yr amcanion yn cael ei fesur.

Mae'r blaenoriaethau a ddiffinnir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, disgwyliadau Llywodraeth Cymru, disgwyliadau disgwylidig CETR a chanfyddiadau data mewnol wedi dylanwadu ar yr amcanion. Llywiwyd y Cynllun trwy ymgynghori â'r dysgwyr, y staff a'r gymuned ehangach ac mae'n barhad o waith y cynlluniau Cydraddoldeb Strategol blaenorol. Cyhoeddir ac adolygir y Cynllun bob blwyddyn mewn adroddiad sy'n monitro cynnydd yn erbyn camau gweithredu. Adolygir yr amcanion cyffredinol bob pedair blynedd.



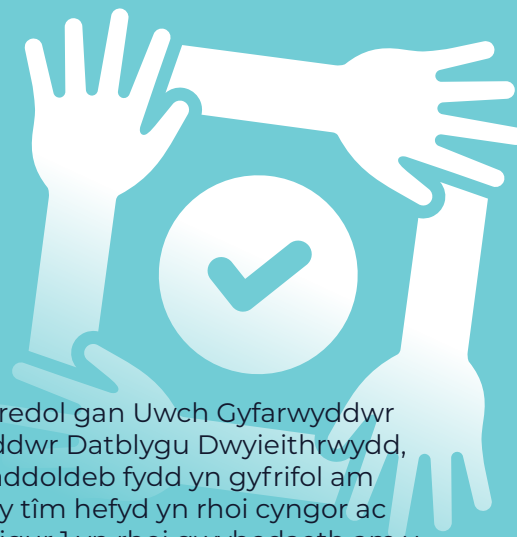
Amcanion Cydraddoldeb Strategol



Isod nodir yr amcanion cydraddoldeb newydd yr ydym wedi'u pennu hyd at 2027. Mae'r amcanion wedi'u rhannu'n chwe maes allweddol:

Amcan 1	Parhau i ddatblygu amgylchedd cynhwysol sy'n sicrhau bod yr holl ddysgwyr a staff, gan gynnwys y rhai ag anghenion dysgu ychwanegol ac anableddau, yn cael cyfle cyfartal o ran mynediad, cyfranogiad a llwyddiant.
Amcan 2	Datblygu gallu staff a dysgwyr i gefnogi'r gymuned Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Traws, Cwiar, Rhyngrywiol ac Arywiol (LHDTC+).
Amcan 3	Bod yn goleg gwrth-hiliol sy'n hyrwyddo ac yn dathlu gwahaniaethau ethnig, lleiafrifol a diwylliannol byd-eang.
Amcan 4	Adnabod a dileu rhwystrau Economaidd-Gymdeithasol i ddysgu.
Amcan 5	Hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau, gan sicrhau cynrychiolaeth a datblygiad teg i ferched ar draws pob adran.
Amcan 6	Deall ein rhagfarnau sefydliadol ein hunain a chreu newid

Cyfrifoldeb am y cynllun hwn



Cymeradwyr y cynllun hwn gan y Bwrdd a chaiff ei gefnogi ar lefel weithredol gan Uwch Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Academaidd. Ar lefel strategol a gweithredol, y Cyfarwyddwr Datblygu Dwyieithrwydd, Adnoddau Dysgu a Sgiliau a'r Rheolwr Datblygu Dwyieithrwydd a Chydraddoldeb fydd yn gyfrifol am y cynllun hwn gyda chefnogaeth yr Uwch Swyddog Cydraddoldeb. Bydd y tîm hefyd yn rhoi cyngor ac arweiniad ar gynnydd yn erbyn y camau gweithredu yn y Cynllun. Mae Ffigur 1 yn rhoi gwybodaeth am yr grwpiau a'r rhwydweithiau sy'n bodoli yn y Grŵp i gefnogi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ynghyd â'r llinellau adrodd i lefelau uwch.

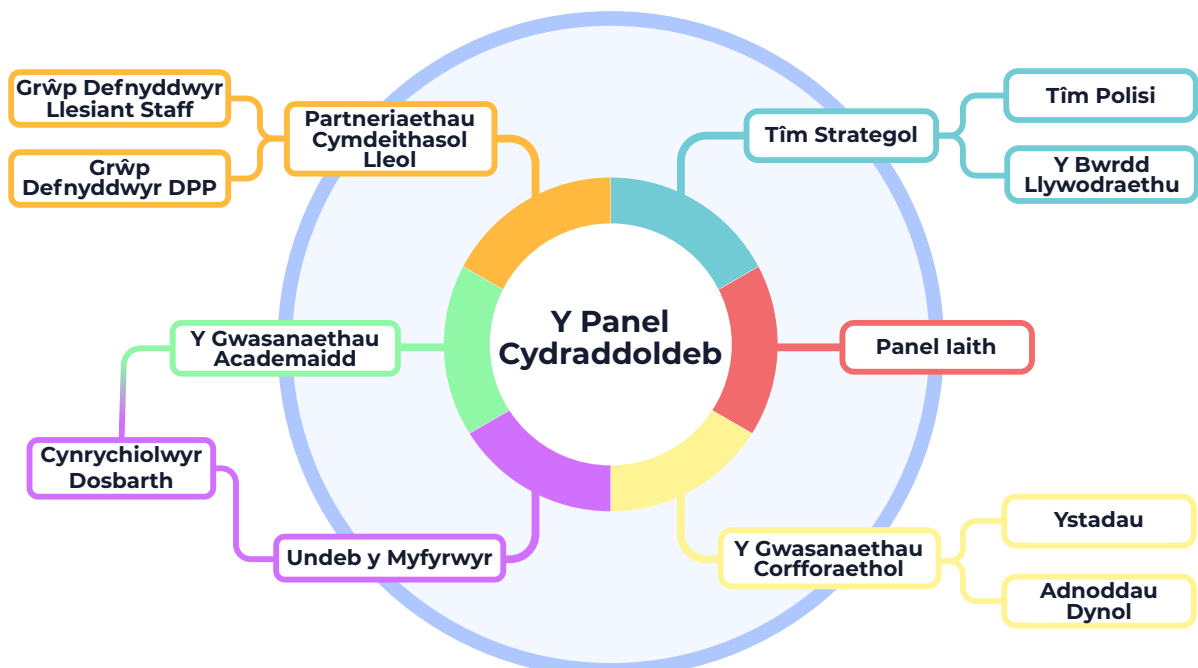
Dylai staff rheoli fynd ati'n weithredol i hyrwyddo'r cynllun cydraddoldeb strategol, gan sicrhau ei fod yn cael ei ymwreiddio yn holl bolisiau, gweithdrefnau a phrosesau gwneud penderfyniadau'r sefydliad. Dylent arwain trwy esiampl, gan hyrwyddo diwylliant cynhwysol a dal eu hunain ac eraill yn atebol am gynnal cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae staff academiaidd (gan gynnwys darlithwyr ac aseswyr) yn chwarae rhan hanfodol wrth greu amgylchedd dysgu cynhwysol lle mae pob myfyriwr yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi. Dylent sefydlu egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu harferion dysgu, eu datblygiadau cwricwlaidd a'u gwasanaethau cymorth i fyfyrwyr, gan hyrwyddo diwylliant o barch a dealltwriaeth.

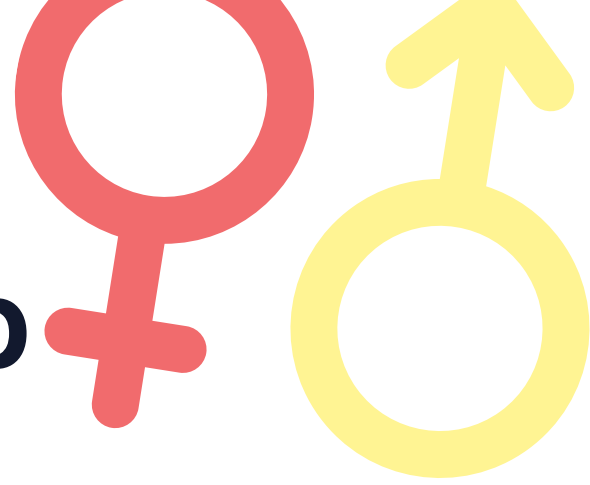
Mae staff cymorth busnes, gan gynnwys personél gweinyddol, technegol a gweithredol, yn gyfrifol am weithredu agweddau ymarferol y cynllun cydraddoldeb yn eu hadrannau. Mae hyn yn cynnwys sicrhau mynediad cyfartal i adnoddau, cyfleusterau, a chyfleoedd i bob aelod o staff, yn ogystal â hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gweithrediadau beunyddiol.

Mae staff sy'n cael eu his-gontractio yn rhan annatod o weithrediad y sefydliad a dylid eu cynnwys wrth weithredu'r cynllun cydraddoldeb. Dylai cytundebau contract gynnwys darpariaethau ar gyfer cyfle cyfartal a thrin pawb yn gyfartal, a dylid cael goruchwyliaeth sefydliadol i sicrhau y cedwir at safonau cydraddoldeb yn eu hamodau cyflogaeth a gwaith.

Ffigur 1. Grwpiau a rhwydweithiau i gefnogi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Grŵp



Amcanion Cydraddoldeb



Amcan Cydraddoldeb 1

Parhau i ddatblygu amgylchedd cynhwysol sy'n sicrhau bod yr holl ddysgwyr a staff, gan gynnwys y rhai ag anghenion dysgu ychwanegol ac anabledau, yn cael cyfle cyfartal o ran mynediad, cyfranogiad a llwyddiant.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni	Amserlennu (mae cynllun gweithredu manwl yn cael ei roi ar waith yn flynyddol ac ar gael os gwneir cais amdano)
<p>Parhau i ddatblygu cwricwlwm cynhwysol ac amrywiol a gyflwynir o safbwynt Cymreig. Bydd hyn yn ystyried yr amgylchedd dysgu a chynnwys rhaglenni ac yn sicrhau bod gan ddysgwyr wybodaeth am y nodweddion gwarchoddedig y bydd angen iddynt eu cefnogi yn y proffesiwn a ddewisant</p>	<p>Gwaith cynnar Adolygu meini prawf ar gyfer adolygiad o arferion da presennol yn y Coleg ar gyfer cael cwricwlwm cynhwysol. Sefydlu ble y ceir heriau mewn meysydd rhaglen penodol.</p> <p>Nodau tymor canolig Sefydlu consensws o'r hyn y mae cwricwlwm cynhwysol yn ei olygu i'r Grŵp, er mwyn bod mewn sefyllfa i ymateb i graffu allanol ar ein hymagwedd. Creu methodoleg ar gyfer sut y gellir mabwysiadu arferion da presennol ledled y Grŵp.</p> <p>Nodau tymor hir Mae pob Maes Rhaglen yn y Grŵp wedi dechrau ar y gwaith sylfaenol o ddatblygu cwricwlwm cynhwysol trwy'r hyfforddiant a ddarparwyd gan y Black Leadership Group a'r hyfforddiant gwrth-hiliol/safbwynt Cymreig a gyflwynwyd yng Nghynhadledd Dysgu ac Addysgu 2024. Mae hyn i'w ddatblygu drwy gydol amserlen y strategaeth hon.</p>
<p>Monitro ac adolygu gweithrediad Cynlluniau Datblygu Unigol (CDU) dysgwyr ag ADY</p>	<p>Gwaith cynnar Sefydlu pwyllgor/ grŵp cyngori dan gadeiryddiaeth uwch arweinwyr i fonitro gweithrediad CDU dysgwyr.</p> <p>Nodau tymor canolig Cynnwys dysgwyr a staff yn y broses o roi adborth ar y cymorth a ddarperir gan y Grŵp i'r rhai ag ADY.</p> <p>Nodau tymor hir Sefydlu system integredig ar gyfer gweithredu CDU gan ddefnyddio data pontio effeithiol o ysgolion.</p>
<p>Adeiladu ar y gwaith a wnaed i gefnogi llesiant a chyfraddau cadw staff. Dylai hyn gynnwys casglu a dadansoddi data cydraddoldeb i helpu i werthuso a yw'r ddarpariaeth yn cefnogi staff â nodweddion gwarchoddedig gwahanol</p>	<p>Gwaith cynnar Cynnal asesiad cynhwysfawr i nodi meysydd posibl lle gallai fod angen cymorth ar staff niwroamrywiol neu anabl neu staff ag ADY. Nodi cyswllt anabledd ym mhob maes rhaglen ar gyfer cynorthwyo staff a darparu hyfforddiant i reolwyr ar gefnogi staff niwroamrywiol.</p> <p>Nodau tymor canolig Nodi rhwystrau posibl i gynhwysiant a chynnig diweddariadau i bolisiau i ddileu'r rhwystrau hynny.</p> <p>Nodau tymor hir Mae'r grŵp defnyddwyr ar lesiant wedi dechrau rhoi camau ar waith sy'n canolbwyntio ar wella llesiant staff ac mae'r Grŵp yn gallu dangos cynnydd. Bydd y Grŵp yn gwerthuso profiad gwahaniaethol staff â nodweddion gwarchoddedig eraill yn barhaus, gan ystyried croestoriadedd.</p>

Amcan Cydraddoldeb 2

Datblygu gallu staff a dysgwyr i gefnogi'r gymuned Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Traws, Cwiar, Rhyngrywiol ac Arywiol (LHDTC+).

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni	Amserlennu (mae cynllun gweithredu manwl yn cael ei roi ar waith yn flynyddol ac ar gael os gwneir cais amdano)
<p>Parhau i ddatblygu rhaglen o weithgareddau cyfoethogi a gweithgareddau allgyrsiol sy'n datblygu gallu staff a dysgwyr i gefnogi'r gymuned LHDTC+</p>	<p>Gwaith cynnar Parhau i wella'r rhaglen diwtorial a chalendr y dysgwyr (adnoddau i ddygwyr a staff) fel bod dysgwyr traws ac anneauidd yn cael eu dathlu a'u cefnogi gan eu cyfoedion.</p> <p>Sefydlu a hyrwyddo ymhellach grwpiau cefnogi i staff a dysgwyr LHDTC+.</p> <p>Defnyddio grwpiau a siaradwyr allanol i gefnogi'r gwaith o addysgu dysgwyr a staff a datblygu eu gallu i gefnogi'r gymuned drawsrywiol ac anneauidd.</p> <p>Nodau tymor canolig Adolygu a diweddarau polisïau a gweithdrefnau gweithredol fel y bo'n briodol, h.y. Gweithdrefnau Gweithredol ar Gydraddoldeb Traws.</p> <p>Adolygu, addasu ac ymestyn hyfforddiant i staff ar sail gwerthusiad cychwynnol.</p> <p>Nodau tymor hir Cynnal hyfforddiant a datblygu adnoddau ar-lein i'r holl staff a dysgwyr eu cyrchu er mwyn grymuso unigolion i feithrin a chynnal perthnasoedd a chynnwys cynhwysiant yn rhan greiddiol o'u datblygiad personol yn unol â diwylliant ehangach y Grŵp. Ymgorffori cyfleoedd dysgu yn y cwricwlwm i feithrin cysylltiadau da ac adeiladu deinameg tîm.</p>
<p>Sicrhau bod y broses gwella ansawdd yn monitro darpariaeth cwricwlwm cynhwysol ac amrywiol sy'n adlewyrchu effaith trawssffobia a homoffobia</p>	<p>Gwaith cynnar Adolygu'r broses o Asesu'r Effaith ar Ansawdd er mwyn sefydlu'r ffordd orau o sicrhau bod enghreifftiau o arferion gorau o ran cynhwysiant ac amrywiaeth yn y cwricwlwm yn cael eu rhoi ar waith, yn benodol mewn perthynas ag LHDTC+.</p> <p>Nodau tymor canolig Defnyddio profiadau bywyd ein staff a'n dysgwyr ein hunain i hyrwyddo a chefnogi'r gymuned draws ac anneauidd – a'u hintegreiddio wrth gyflwyno'r cwricwlwm, lle y bo'n briodol.</p> <p>Nodau tymor hir Adolygu arolygon boddhad staff a myfyrwyr ar yr amgylchedd a'r diwylliant i adolygu'r effaith barhaus yn erbyn data sylfaenol.</p>
<p>Sefydlu amgylchedd dysgu ac addysgu cynhwysol ar gyfer staff a dysgwyr, ar sail diwylliant o ymddiriedaeth sy'n grymuso ac yn galluogi unigolion i feithrin perthnasoedd a herio gwahaniaethu yn erbyn unigolion traws neu anneauidd (neu unrhyw fath arall o wahaniaethu)</p>	<p>Gwaith cynnar Cael yr holl uwch staff a rhanddeiliaid allweddol i fabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau sydd eu hangen i sicrhau diwylliant o gynhwysiant. Gweithio gyda darparwr allanol ar hyfforddiant cychwynnol a briffio strategol i'r grwpiau hyn ar y weledigaeth sydd ei hangen ar gyfer newid diwylliannol. Ar sail arolygon presennol, sefydlu lefel boddhad staff a'r dysgwyr ag amgylchedd a diwylliant y Grŵp ar hyn o bryd er mwyn gallu mesur effaith. Yn ei ymddygiad cymunedol nod y Grŵp yw parchu safbwyntiau a barn eraill gan ymrwymo i amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant a pharchu'r hyn sy'n gwneud pobl yn wahanol.</p> <p>Nodau tymor canolig Cefnogi'r broses o ymwreiddio gwerthoedd newydd y Grŵp. Y Panel Cydraddoldeb i adolygu'r gwerthoedd newydd a sut maent yn cyfrannu at greu amgylchedd cynhwysol yn y coleg.</p> <p>Nodau tymor hir Adeiladu cymuned yn seiliedig ar bartneriaethau rhwng staff a dysgwyr. Ymwreiddio'r arferion sy'n rhan o bolisiau staff a dysgwyr ledled y sefydliad. Adolygu arolygon boddhad staff a dysgwyr ar yr amgylchedd a'r diwylliant i adolygu'r effaith barhaus yn erbyn data sylfaenol.</p>

Amcan Cydraddoldeb 3

Bod yn goleg gwrth-hiliol sy'n hyrwyddo ac yn dathlu gwahaniaethau ethnig, lleiafrifol a diwylliannol.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni	Amserlennu (mae cynllun gweithredu manwl yn cael ei roi ar waith yn flynyddol ac ar gael os gwneir cais amdano)
<p>Sicrhau bod gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ran flaenllaw ym mhob gwasanaeth darparu, gan warantu mynediad teg i bawb</p>	<p>Gwaith cynnar Meithrin perthynas gyda grwpiau allanol, gan geisio eu barn ar sut y gallwn wasanaethu dysgwyr a staff yn well. Gofyn i ddysgwyr a staff am adborth ar yr hyn rydym yn ei wneud.</p> <p>Nodau tymor canolig Archwilio'r ffordd orau o ddeall a rhannu profiadau bywyd ein staff a'n dysgwyr er mwyn addysgu eu cyfoedion yn well. Deall y rhwystrau i gyfathrebu a sut y gallwn ymgysylltu'n well â staff a dysgwyr ethnig leiafrifol yn y Grŵp. Mynd ati i recriwtio a rhoi dyrchafiad i staff ac arweinwyr o gefndiroedd amrywiol, gan sicrhau cynrychiolaeth ar bob lefel o'r sefydliad.</p> <p>Nodau tymor hir Mae'r Grŵp eisoes wedi rhoi cynllun gweithredu gwrth-hiliol ar waith sydd wedi amlinellu'r gwaith sylweddol sydd angen ei wneud yn y maes hwn. Dylid parhau i weithredu a gwerthuso'r cynllun. Gwella cynrychiolaeth unigolion ethnig leiafrifol mewn grwpiau staff a dysgwyr trwy ymwneud yn ehangach a chyrraedd unigolion a chymunedau ethnig leiafrifol yn siroedd Gwynedd, Môn, Dinbych a Chonwy. Asesu effeithiolrwydd cynlluniau a strategaethau gwrth-hiliol yn rheolaidd, a bod yn barod i'w haddasu a'u gwella ar sail yr adborth a'r canlyniadau.</p>
<p>Amrywio'r cwricwlwm ym mhob maes pwnc gan greu cyfleoedd i ddathlu amlddiwylliannaeth a chodi ymwybyddiaeth o'r angen i fod yn wrth-hiliol.</p>	<p>Gwaith cynnar Darparu cyfleoedd datblygu staff wrth ddatblygu cwricwlwm gwrth-hiliaeth</p> <p>Nodau tymor canolig Arsylwadau, teithiau dysgu a dulliau gwella ansawdd eraill i nodi arferion gorau a meysydd i'w datblygu o ran arallgyfeirio'r cwricwlwm.</p> <p>Nodau tymor hir Cynnig cwricwlwm cynhwysol sy'n weithredol wrth-hiliol.</p>

Amcan Cydraddoldeb 4

Adnabod a dileu rhwystrau economaidd-gymdeithasol i ddysgu.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni	Amserlennu (mae cynllun gweithredu manwl yn cael ei roi ar waith yn flynyddol ac ar gael os gwneir cais amdano)
Parhau i ddarparu cymorth i'r dysgwyr sydd ei angen fwyaf	<p>Gwaith cynnar Parhau i ddarparu offer digidol ar sail prawf modd i'r dysgwyr sydd ei angen fwyaf.</p> <p>Gwarantu mynediad teg trwy sicrhau bod yr offer digidol a ddarperir yn hygyrch i ddysgwyr ag anabledau, gan gynnwys y rhai y gallai fod angen technoleg gynorthwyol arnynt.</p> <p>Nodau tymor canolig Sefydlu trefnau adborth i ddysgwyr a'u teuluoedd allu mynegi eu hanghenion a'u dewisiadau o ran offer digidol, gan sicrhau ei fod yn cael ei ddosbarthu mewn ffordd sy'n cyd-fynd ag anghenion newidiol y derbynydd.</p> <p>Nodau tymor hir Parhau i weithio tuag at fynd i'r afael â chyfraddau cyrhaeddiad a chyfraddau cadw gwahaniaethol rhai grwpiau â nodweddion gwarchoddedig sy'n llai tebygol o lwyddo.</p>
Adolygu llwyddiant ein strategaethau presennol i gynorthwyo'r dysgwyr mwyaf difreintiedig	<p>Gwaith cynnar Nodi'r rhwystrau penodol sy'n llesteirio llwyddiant dysgwyr difreintiedig.</p> <p>Nodau tymor canolig Adolygiad cynhwysfawr i weld a yw'r strategaethau cymorth presennol yn sicrhau'r deilliannau a fwriadwyd.</p> <p>Ar sail tystiolaeth, datblygu a gweithredu ymyriadau sy'n mynd i'r afael â'r heriau a nodwyd a gwella'r cymorth a ddarperir i ddysgwyr difreintiedig.</p> <p>Nodau tymor hir Gwerthuso argaeledd, hygyrchedd ac ansawdd gwasanaethau cymorth, fel cymorth i astudio, cwnsela a mentora i nodi bylchau a meysydd i'w gwella.</p> <p>Deall pa ddysgwyr sy'n fewnfudwyr, ffoaduriaid a cheiswyr lloches sydd â chynnig dysgu yn ei le i gefnogi eu hanghenion a'u dilyniant i ddysgu a gwaith lefel uwch.</p>

Amcan Cydraddoldeb 5

Hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau, gan sicrhau cynrychiolaeth a datblygiad teg i ferched ar draws pob adran.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni	Amserlennu (mae cynllun gweithredu manwl yn cael ei roi ar waith yn flynyddol ac ar gael os gwneir cais amdano)
Cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau	<p>Gwaith cynnar Adolygu a gwella'n barhaus y dull o gynllunio a chymeradwyo swyddi a swyddi gwag, h.y. datblygu Proses Cymeradwyo Swyddi'r Grŵp.</p> <p>Adolygu Swydd Ddisgrifiadau i sicrhau eu bod yn gyson, yn dryloyw ac yn deg.</p> <p>Hyrwyddo gweithio hyblyg ar draws y Grŵp (lle y bo'n briodol) ac egluro beth mae 'gweithio hyblyg' yn ei olygu.</p> <p>Nodau tymor canolig Adolygu polisïau gweithio hyblyg a gweithio gartref.</p> <p>Sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ym mhob proses ddethol a phanel recriwtio.</p> <p>Sicrhau tryloywder ynghylch cyflogau ar draws y Grŵp a chysondeb o ran sut y caiff cydnabyddiaeth ariannol ei hysbysebu, h.y. cyfradd yr awr neu isafswm cyflog blynyddol.</p> <p>Nodau tymor hir Datblygu Systemau Gwybodaeth Reoli i gefnogi gwelliannau i brosesau cynllunio swyddi a recriwtio.</p> <p>Datblygu systemau olrhain newydd i ddeall cydbwysedd rhwng y rhywiau ymgeiswyr ar gyfer swyddi yn y Grŵp ac adnabod ble y gall anghydraddoldeb fodoli.</p> <p>Llunio a dosbarthu holiaduron i ferched sy'n gweithio i'r Grŵp i geisio adnabod rhwystrau i ddatblygiad a chyfleoedd ar gyfer gwelliannau.</p> <p>Adolygu prosesau Cynlluniau Adolygu a Rheoli Perfformiad y Grŵp er mwyn sicrhau eu bod yn cefnogi ac yn cydnabod datblygiad staff darlithio yn eu swyddi.</p>
Ehangu llwybrau a systemau cymorth i rymuso twf proffesiynol ac arweinyddiaeth ymysg merched yn y sefydliad	<p>Gwaith cynnar Creu fforwm i ferched gysylltu â'i gilydd a chefnogi ei gilydd.</p> <p>Nodau tymor canolig Creu rhaglen fentora, gan baru merched ag arweinwyr a/neu gyfoedion i ddarparu cymorth gyda'u datblygiad gyrfa a'u nodau proffesiynol.</p> <p>Nodau tymor hir Monitro a gwerthuso cynnydd tuag at nodau cydraddoldeb rhywedd yn gyson, gan addasu cynlluniau a strategaethau yn ôl yr angen i sicrhau cynnydd parhaus dros y tymor hir.</p>

Amcan Cydraddoldeb 6

Deall ein rhagfarnau sefydliadol ein hunain a chreu newid.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni	Amserlennu (mae cynllun gweithredu manwl yn cael ei roi ar waith yn flynyddol ac ar gael os gwneir cais amdano)
<p>Deall a chydabod profiadau bywyd ein dysgwyr a'n staff</p>	<p>Gwaith cynnar Cynrychiolir staff a dysgwyr mewn fforymau, grwpiau neu fyrddau cynghori sy'n datblygu, dilysu, archwilio/adolygu a goruchwyllo gweithrediad effeithiol y cwricwlwm a chymwysterau, strategaethau llesiant neu unrhyw gynllun arall sy'n effeithio ar fywydau beunyddiol ein dysgwyr a'n staff.</p> <p>Cynyddu nifer y staff a'r myfyrwyr sy'n cwblhau gwybodaeth monitro Cydraddoldeb ac Amrywiaeth trwy MyView ac eDrac.</p> <p>Nodau tymor canolig Sefydlu pwyllgor neu grŵp cynghori i fynd i'r afael a materion yn ymwneud â gwahaniaethu.</p> <p>Creu pecynnau cymorth i addysgu pobl sydd wedi gwahaniaethu yn erbyn eraill yn y Grŵp.</p> <p>Rhaglen diwtorial yn cynnwys sesiwn sy'n targedu iaith dderbyniol, effaith gwahaniaethu ar y person y tramgwyddir yn ei erbyn a phwysigrwydd dathlu amrywiaeth.</p> <p>Nodau tymor hir Creu trefnau newydd i ddysgwyr a staff rannu eu profiadau bywyd gyda ni fel y gallwn newid unrhyw ragfarnau sefydliadol posibl.</p> <p>Adroddiadau blynyddol i gynnwys data am brofiadau bywyd dysgwyr trwy gydol eu taith ddysgu.</p>
<p>Sefydlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein dulliau adrodd, ein prosesau creu polisiau a'n trefnau ar gyfer gwneud penderfyniadau.</p>	<p>Gwaith cynnar Defnyddio'r arolwg 'Dwi'n lawn' a'r cyfleuster 'Lleisio Barn' i weld a yw'r ddarpariaeth cymorth yn creu amgylchedd gwirioneddol gynhwysol.</p> <p>Parhau i gyflwyno adroddiadau ar yr arolwg 'Dwi'n lawn' i'r Panel Cydraddoldeb mewn cysylltiad ag achosion o fwlio gan eu dadansoddi ar draws y nodweddion gwarchoddedig.</p> <p>Sefydlu a yw achosion o aflonyddu neu fwlio yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig dysgwyr.</p> <p>Nodau tymor canolig Paratoi i sefydlu dangosfwrdd i ddarparu data ar achosion o aflonyddu a bwlio yn seiliedig ar wahaniaethu.</p> <p>Adolygu templed ar gyfer asesu'r effaith ar gydraddoldeb i gynnwys adborth gan ddefnyddwyr ac ymchwil ddiweddar gan Archwilio Cymru a sicrhau bod y templed yn hawdd ei ddefnyddio ar gyfer meysydd gwaith allweddol.</p> <p>Nodi a gweithredu i fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail rhywedd, ethnigrwydd ac anabled, gwahanu galwedigaethol a bylchau cyflogaeth</p> <p>Nodau tymor hir Mae'r Grŵp yn ymateb i ddigwyddiadau a adroddir trwy'r arolwg 'Dwi'n lawn' a'r botwm 'Lleisio Barn' (a/neu dulliau eraill o adrodd) ac yn delio â hwy. Mae ganddo ddealltwriaeth wirioneddol o wahaniaethu yn y sefydliad ac mae'n cymryd camau i ddileu pob ffurf ar wahaniaethu.</p>

Sicrhau atebolrwydd a thryloywder ar ein taith at gydraddoldeb a chynhwysiant

Gwaith cynnar

Deall ble mae gennym fylchau yn y ffordd y mae ein gwaith ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gyfathrebu â dysgwyr, staff, llywodraethwyr a rhanddeiliaid eraill.

Parhau i ddatblygu cynlluniau ac ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth dysgwyr, staff, llywodraethwyr a rhanddeiliaid eraill o Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y coleg.

Nodau tymor canolig

Parhau i ddatblygu trefnau adrodd i roi gwybod am gynnydd, heriau a llwyddiannau i ddysgwyr, staff, llywodraethwyr a rhanddeiliaid eraill.

Gwella dulliau casglu data er mwyn cael gwybodaeth ddemograffig fwy cynhwysfawr am ddysgwyr, staff a rhanddeiliaid, ac adrodd yn rheolaidd ar gynnydd tuag at dargedau cydraddoldeb a chynhwysiant.

Nodau tymor hir

Ymwreiddio ystyriaethau cydraddoldeb a chynhwysiant ym mhrosesau cynllunio strategol y coleg, gan sicrhau eu bod yn elfennau creiddiol o'r broses o wneud penderfyniadau ar bob lefel.