

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol Coleg Gwent



## 2023 – 2026

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg

# Mynegai

	Tudalen
1. Cyflwyniad	2
2. Nodau Cydraddoldeb Strategol	4
3. Amcanion	5
4. Ynglŷn â'r Coleg	7
a. Gweledigaeth, Cenhadaeth a Blaenoriaethau Strategol	8
b. Gwerthoedd Craidd	9
c. I bwy mae hyn yn berthnasol?	9
d. Gwobrau a Chydnabyddiaeth	10
e. Ymrwymiad y Bwrdd	10
5. Y Gyfraith	12
6. Sut mae'r Coleg yn bwriadu cyflawni'r ddyletswydd	16
a. Cyfathrebu	18
7. Egwyddorion ac Ymddygiadau	19
8. Ffynonellau Gwybodaeth	20
9. Ymgynghoriad	20
10. Meysydd blaenoriaeth	20
11. Manylion Cyswllt	21
12. Ein Staff	22
13. Ein Dysgwyr	30
14. Atodiadau - Strategaeth Amrywiaeth	34

# 1. Cyflwyniad

Mae'n bleser gennym gyflwyno Cynllun Cydraddoldeb Strategol Coleg Gwent ar gyfer 2023 i 2026.

Rydym yn angerddol am hyrwyddo pwysigrwydd a manteision cofleidio amrywiaeth a chynhwysiant yn ei holl ffurfiau. Rydym am greu model rôl o amgylchedd cynhwysol, lle mae pob aelod o staff yn teimlo eu bod yn gallu dod â'u hunan cyfan i'r gwaith ac yn teimlo'n ddiogel yn rhannu gwybodaeth am bwy ydyn nhw.

Mae ein Cynllun Strategol mewn perthynas â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI), yn adeiladu ar yr uchelgais a fynegwyd yn Strategaeth Pobl y Coleg: "Mae'n bwysig ein bod yn gweithredu'n barhaus i sicrhau bod y coleg yn gefnogol ac yn gynhwysol o bawb".

Ein cenhadaeth EDI yw integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant ymhellach i ddiwylliant y coleg er mwyn manteisio i'r eithaf o fuddion cael gweithle amrywiol a chynhwysol.

Pwrpas y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yw sicrhau bod Coleg Gwent yn gweithredu gyda sensitifrwydd i wahaniaethau rhyw, hil, anabled, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, oedran, crefydd neu gred, statws beichiogrwydd/mamolaeth, ffordd o fyw, cefndir cymdeithasol, gwlad enedigol, iaith neu unrhyw grŵp arall o'n cymdeithas.

Mae'r Coleg yn cydnabod bod rhai grwpiau gwahanol yn profi gwahaniaethu mewn cymdeithas ac wedi ymrwmo i herio gwahaniaethu ar bob ffurf drwy sicrhau fod gan yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth broffil uchel yn amgylchedd y Coleg. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd hwn yn canolbwyntio ar nifer o amcanion symlach, lefel uchel, wedi'u tanategu gan ymrwymiad yr Uwch Dîm Rheoli i sicrhau bod y rhain yn cael eu cyflawni.

Rydym yn cydnabod na fydd ein hygredded a'n heffaith fel y coleg AB o ddewis yn gryf oni bai ein bod yn adlewyrchu ac yn parchu natur hynod amrywiol y rhai yn y sector addysg a'r cyhoedd ehangach yr ydym yn eu gwasanaethu. Byddwn yn ymdrechu i gynyddu amrywiaeth ein staff er mwyn bod yn gynrychioliadol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu fel sefydliad addysgol cynhwysol sy'n gwasanaethu'r cyhoedd.

Rydym wedi gosod nod uchelgeisiol i'n hunain - Erbyn 2026, bydd amrywiaeth a chynhwysiant yn ystyriaeth naturiol a disgwyliedig ym mhopeth a wnawn ar bob lefel yn y coleg. Mae angen amrywiaeth meddylfryd arnom ac fel sefydliad addysgol, mae angen i ni arwain trwy esiampl. Ar gyfer hyn, mae angen i bawb ymrwmo i gofleidio a chymryd perchenogaeth o amcanion y strategaeth hon a'u cyflawni.

Mae'r holl staff yn cael eu hannog a'u cefnogi i chwarae rhan weithredol wrth gyflawni'r strategaeth hon. Bydd nifer o grwpiau allweddol fel y Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, y Grŵp Llesiant, ein rhwydweithiau affinedd a'r Fforwm Iechyd, Diogelwch a Lles yn ein helpu i yrru ein huchelgeisiau ymlaen trwy eu gweithgareddau.

Pan fyddwn yn dylunio ac yn cyflwyno hyfforddiant neu'n creu ac yn adolygu polisïau, byddwn yn parhau i gyflawni ein dyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r angen i:

- hyrwyddo cysylltiadau gwirioneddol a pharchus.
- hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhopeth a wnawn
- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth

Mae cynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac arolygon staff blynyddol yn llywio penderfyniadau. Rydym hefyd yn cydnabod bod mesur effaith ein gwaith yr un mor bwysig. Wrth i ni symud ymlaen yn ein datblygiad, bydd monitro yn chwarae rhan sylfaenol wrth ddeall canlyniadau a chyfeiriad gwaith yn y dyfodol.

Rydym yn cydnabod bod llawer mwy i'w wneud o hyd. Yn ystod y pedair blynedd nesaf, rydym yn bwriadu bod yn uchelgeisiol ac mae'r ddogfen strategaeth hon yn nodi pedair colofn o weithgarwch, y canlyniadau yr ydym am eu cyflawni a'r camau penodol y byddwn yn eu cymryd i'w cyflawni.

Rheolwr Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant  
Coleg Gwent

Cadeirydd y Llywodraethwyr  
Coleg Gwent

Prif Weithredwr a Phrif Weithredwr  
Coleg Gwent

## **2. Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2023-2026**

Nodwyd y nodau strategol lefel uchel canlynol a fydd yn sianelu'r sylw i 4 maes allweddol, a fydd, os cânt eu cyflawni, yn symud y coleg ymlaen yn gadarnhaol. Y nodau yw:

### **Gyrru diwylliant amrywiol, parchus a chynhwysol yn holl ymarfer AD a phrosesau'r Coleg.**

- Hyfforddiant gwrth-hiliaeth i'r holl staff gyda sesiynau gloywi blynyddol drwy becyn cymorth iaith Gynhwysol y coleg i fodelu diwylliant o amrywiaeth a chynhwysiant o'r top i lawr.
- Mynd ati'n weledol i noddi staff i redeg rhwydweithiau affinedd a dod yn hyrwyddwyr ED&I i hyrwyddo arferion amrywiol a chynhwysol ledled y coleg.
- Mynd ati'n weledol i hyrwyddo datblygiad gwybodaeth trwy'r holl weithgareddau ymgysylltu ar gyfer yr holl staff a gwirio cynnydd drwy arolygon blynyddol ED&I staff.
- Annog adborth dwyffordd agored a gonest a defnyddio adborth staff i lywio penderfyniadau sy'n hysbysu cydweithwyr am y rhan a chwaraeodd eu barn nhw

### **Creu diwylliant lle mae pawb yn teimlo y gallant fod yn nhw eu hunain.**

- Cynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i sicrhau bod digon o gyfle i ddeall yr effaith y gallai grwpiau ei phrofi o fewn ymarfer adrannol.
- Hyrwyddo'r pecyn cymorth iaith gynhwysol ym mhob ymarfer adrannol.
- Caniatáu cyfleoedd i aelodau'r tîm gymryd rhan lawn yn yr holl Rwydweithiau Affinedd a gweithgareddau ymgysylltu. Defnyddio arferion adnoddau cynhwysol gan gynnwys recriwtio dall (dienw), cynlluniau gwarantu cyfweliad, hysbysebu amrywiol, disgrifiadau swydd cynhwysol a phaneli recriwtio amrywiol a darparu fframwaith cyfweld ar gyfer rheolwyr sy'n gyfrifol am recriwtio.

### **Darparu cefnogaeth a datblygiad proffesiynol i'r holl staff beth bynnag fo'u cefndir.**

- Cynllun olyniaeth ar gyfer menywod, cynrychiolaeth anabl a lleiafrifoedd ethnig, gan gynnwys ar lefelau uchaf y coleg.
- Buddsoddi yn allanol mewn allgymorth wedi'i dargedu a gweithio mewn partneriaeth ag Undebau Llafur yn gyson, gan sicrhau bod cydweithwyr yn cael eu hysbysu, eu cynnwys a'u trin yn deg.
- Cynnal y pecyn cymorth iaith gynhwysol a herio ymddygiadau sy'n groes i'r Côt Ymddygiad neu'r Polisi Cydraddoldeb.

### **Sicrhau bod amrywiaeth ein cydweithwyr a'n dysgwyr yn cael ei ddathlu a chynhwysiant yn cael ei hyrwyddo.**

- Ymwreiddio ED&I i mewn i fframwaith cwricwlwm y coleg o 23/24 trwy wella'r rhaglen hyfforddiant i gynyddu ymwybyddiaeth o arfer gorau ym maes amrywiaeth a chynhwysiant a hynny ar gyfer arweinwyr a rheolwyr ar bob lefel.
- Ymestyn mentora o chwith ar draws y coleg i ganiatáu cyfnewid profiad ymhlith gwahanol genedlaethau a chryfhau teyrngarwch staff tuag at y coleg.
- Rhoi'r adnoddau i arweinwyr i wella symudedd cymdeithasol a fydd yn adeiladu ar bartneriaethau presennol gan sicrhau bod y Coleg yn Gyflogwr o ddewis ac yn arwain yn yr arena ED&I.
- Grymuso Rhwydweithiau Affinedd i ysgogi newid yn holl ymarfer â pholisïau'r coleg yn unol â DPA allweddol.

Cefnogir y Strategaeth gan Gynllun Gweithredu, a fydd yn cael ei adolygu a'i adnewyddu'n rheolaidd.

### 3. Amcanion

#### Staff:

- Bydd y Coleg yn ennill yr achrediad Buddsoddwyr mewn Amrywiaeth erbyn 2025 i ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn niwylliant sefydliadol Coleg Gwent.
- Cynnal sgorau Ymgysylltu D&I o 75+ rhwng nawr a 2026.
- Adnoddau cynhwysol gyda chynnydd o 5% mewn ethnigrwydd ac anabledd yn y coleg erbyn diwedd 2026, gyda'r bwriad o alinio â tharged 2030 o Gymru Gwrth-hiliol.
- Bod amrywiaeth ein staff yn cynrychioli amrywiaeth ein dysgwyr a phob un o'r cymunedau coleg yr ydym yn eu gwasanaethu.
- Archwilio'r posibilrwydd o ddefnyddio dysgwyr fel ffynhonnell recriwtio er mwyn helpu i gydweddu'n proffil staffio â phroffil demograffig ein dysgwyr.
- Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn mesur cyflog cyfartal i ddynion, menywod a phobl anneuaid ym mhob swydd, gan gyhoeddi ein bwlch cyflog ethnigrwydd yn wirfoddol erbyn 2024.
- Mwy o wybodaeth ac ymgysylltiad gan staff ym mhob digwyddiad Affinedd, a fesurir gan nifer mynychwyr mewn digwyddiadau a nifer aelodau grwpiau affinedd.
- Gwella ansawdd data a datgelu o flwyddyn i flwyddyn yn y blynyddoedd i ddod gyda'r holl staff yn cael mwy o fynediad at ddata. Bydd hyn yn cynnwys demograffeg fesul adran.
- Bydd siarter amrywiaeth y coleg yn cael ei hadolygu a'i diweddarau yn seiliedig ar ymgynghori â staff a dysgwyr erbyn mis Medi 2024.
- Llofnodi'r siarter gwrth-hiliaeth erbyn 2024.
- Bydd Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) yn cael eu casglu mewn un lle ac yn cael eu hadolygu'n flynyddol. Wedi'u casglu a'u symleiddio erbyn 2025.
- Ychwanegu Hyfforddiant EIA fel cwrs dewisol i bawb at y modiwl hyfforddi staff newydd yn 2023/4. Bydd hyn yn orfodol i reolwyr a chynrychiolwyr undebau llafur sy'n ymwneud â chreu polisiau, negodi a rheoli newid.
- Bydd gan yr SLT Gynlluniau Gweithredu EDI ar gyfer pob adran gyda'r rheiny'n cael eu hadolygu a'u diweddarau'n flynyddol.
- Erbyn 2024, roeddem yn anelu at gyflawni'r canlynol: cynnydd o 2% yng nghyfran y bobl o leiafrifoedd ethnig, pobl anabl, LHDTG+, a siaradwyr Cymraeg ymhlith staff
- Erbyn 20-24, cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan 3%

#### Y Bwrdd:

Mae'r Pwyllgor Llywodraethu ac Aelodaeth yn adolygu ac yn cynghori yn rheolaidd ar broffiliau sgiliau ac amrywiaeth y Bwrdd. Roedd y Bwrdd yn falch o nodi yng nghyfarfod Gorffennaf 2023, bod aelodaeth y Bwrdd wedi parhau i ddod yn fwy amrywiol ers 2017.

Mae gwaith yn mynd rhagddo i wella'r data a gesglir am amrywiaeth y Bwrdd a'r bwriad yw y bydd amrywiaeth y Bwrdd yn cael ei adrodd arno'n glir ar wefan y coleg yn y dyfodol.

RHYW

Ein hymrwymiad - cynnal rhaniad rhyw sy'n cynnwys cydbwysedd da o ddynion a menywod, yn ogystal ag aelodau sy'n uniaethu fel anneauidd neu drawsryweddol.

#### ETHNIGRWYDD

Ein hymrwymiad - Cael aelodaeth sy'n adlewyrchu amrywiaeth ethnig ein cymunedau ac sy'n cynnwys lleiafswm o bum aelod sydd o gefndir Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig.

#### RHYWIOLDEB

Ein hymrwymiad - Cynyddu nifer yr aelodau o'r gymuned LHDTC+ Dim ond ers 2021/22 y mae'r data hwn wedi bod yn cael ei gasglu.

#### ANABLEDD

Ein hymrwymiad - Cynyddu nifer yr aelodau ag anabledd.

#### CYMRAEG

Ein hymrwymiad - Cael o leiaf pedwar aelod sy'n siaradwyr Cymraeg rhugl neu'n ddysgwyr lefel uwch.

#### OED

Nid yw'r Bwrdd wedi gwneud ymrwymiad penodol mewn perthynas ag oedran. Fodd bynnag, mae'n cydnabod bod ystod dda o oedrannau yn sicrhau cydbwysedd o safbwyntiau a phrofiad. Yn 2023, oedran cyfartalog ein haelodau oedd 51 oed.

### Dysgwyr

- Hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at fywyd mewn cymdeithas aml-ddiwyllynnol, amlethnig ac aml-ffydd
- Annog dysgwyr i gaffael y wybodaeth, y ddealltwriaeth, y sgiliau a'r agweddau i gydnabod a herio gwahaniaethu lle bynnag y byddant yn dod ar eu traws yn eu bywydau.
- Datblygu profiad gwaith arloesol a chyfleoedd i ddod ar draws gwaith gyda chyflogwyr
- Sicrhau safonau gofynnol a darpariaeth o wasanaethau sy'n sensitif yn ddiwyllianol ac yn briodol, gan gynnwys darparu gwasanaeth cyfieithu a dehongli. Mae'r coleg wedi cyflwyno llinell gymorth newydd (CAWSS) ar gyfer anghenion diwyllianol sensitif ac arbenigol i sicrhau bod gan ein lleiafrifoedd ethnig fecanweithiau cymorth i'w cefnogi. Mae'r holl bolisiau bellach yn cyfeirio at linellau cymorth ar gyfer cyngor gydag opsiynau diwyllianol amrywiol.
- Sicrhau bod gan ein dysgwyr ESOL a'r rhai sy'n siarad Cymraeg ddarpariaethau cyfieithu a dehongli
- Datblygu ymgysylltiad effeithiol a chynaliadwy â rhieni
- Datblygu ymyriadau i fynd i'r afael â stereoteipiau rhywedd, er enghraifft, drwy drefnu i ddysgwyr siarad â dynion a menywod sy'n gweithio mewn swyddi sydd wedi eu stereoteipio a chodi ymwybyddiaeth o'r ystod o yrfaoedd y mae cymwysterau STEM yn eu cynnig
- Edrych ar ddefnyddio ein dysgwyr presennol fel siaradwyr gwadd i drafod dilyniant i AU a chyfleoedd prentisiaeth ac i rannu eu profiadau yn y gweithle.
- Datblygu sgiliau datrys problemau, entrepreneuriaid, gwaith tîm a dychymyg dysgwyr i sicrhau mwy o lwyddiant i ddysgwyr fel y gallant symud ymlaen yn hyderus i'r byd, nid yn unig â sgiliau galwedigaethol a chaled, ond hefyd y sgiliau y bydd eu hangen arnynt i sicrhau bod effaith eu dysgu yn y Coleg yn para am oes.
- Gwella canllawiau gyrfaoedd i ddysgwyr ADY - sicrhau bod canllawiau gyrfaoedd ar gyfer dysgwyr ag anghenion addysgol ychwanegol ac anableddau yn wahaniaethol, lle bo hynny'n briodol, ac yn seiliedig ar ddyheadau uchel ac ymagwedd bersonol.

- Hyrwyddo llwybrau cynnydd uchelgeisiol ar gyfer pob dysgwr sydd â chyflyrau a gwendidau Niwroamrywiol a sicrhau bod y rhai sydd mewn perygl yn cael eu cefnogi a'u hadnabod yn briodol trwy berthynas waith agos â'r ystod lawn o asiantaethau addysgol a chymorth.
- Datblygu cefnogaeth effeithiol i ddysgwyr sy'n symud ymlaen i AU a'r rhai ar raglenni AU.

#### 4. Ynglŷn â'r Coleg

Coleg Gwent yw un o golegau Addysg Bellach mwyaf Cymru ac un o'r rhai sy'n perfformio orau. Rydym yn darparu ystod eang o gyrsiau academiaidd a galwedigaethol rhan-amser a llawn amser i dros 24,000 o fyfyrwyr bob blwyddyn. Gan weithredu ar draws pum awdurdod lleol, rydym yn ymfalchio mewn datblygu darpariaeth effeithiol i ddiwallu anghenion ein cymunedau tra'n darparu'r cyfleoedd gorau i bob dysgwr unigol gyflawni ei botensial.

Rydym yn cydnabod bod cynhwysiant yn rhan annatod o gyflawni ein cenhadaeth i 'Newid Bywydau Trwy Ddysgu'. Er mwyn cefnogi hyn, mae'r Coleg yn cofleidio amrywiaeth ac yn cydnabod ein cyfrifoldeb i feithrin amgylchedd agored a chroesawgar lle gall dysgwyr a staff o bob cefndir, diwylliant a chredoau ddysgu a chydweithio gyda'i gilydd.

Rydym yn annog staff a dysgwyr i roi gwybod am, neu godi unrhyw bryderon neu awgrymiadau ar gyfer gwelliant trwy'r sianelau sydd ar gael. Yn achos staff, mae hyn yn cynnwys eu rheolwyr llinell neu'r Adran Adnoddau Dynol ac yn achos dysgwyr, tiwtoriaid personol neu wasanaethau i ddysgwyr.

Rydym yn gwerthfawrogi'r buddion academiaidd, cymdeithasol ac ehangach yn y gymuned sy'n codi o amgylchedd cynhwysol ac rydym wedi ymrwymo i ddarparu mynediad cyfartal i addysg i bob myfyriwr, waeth beth fo'u cefndir, eu gallu a'u nodweddion.

Coleg Gwent oedd y coleg cyntaf yng Nghymru i gael ei farnu yn 'Dda' ym mhopeth a wnawn yn unol â fframwaith arolygu Estyn (Arolygiaeth Ei Mawrhydi yng Nghymru) (2018). Yn arbennig, nododd yr adroddiad y cryfderau canlynol:

- y gefnogaeth rydym yn ei darparu i ddysgwyr, yn enwedig myfyrwyr bregus
- ein cyfraddau llwyddiant cynyddol ar gyfer y prif gymwysterau galwedigaethol
- darparu llwybrau dilyniant addas i'n dysgwyr

Yn Coleg Gwent, rydym yn cynnig cwricwlwm cynhwysfawr o Safon Uwch hyd at lefel prifysgol, gyda llwybrau dilyniant clir i astudiaethau pellach, ac i fyd gwaith. Yn 2022/23, roedd gennym gyfradd lwyddo o 97.4% mewn arholiadau Safon Uwch (gan gynyddu o 96.2% yn 2021/22) ar gyfer dysgwyr llawn amser, gyda chyfradd lwyddo o 100% mewn 45 o gyrsiau Safon Uwch, tra bod 91% o fyfyrwyr wedi cwblhau cyrsiau galwedigaethol yn llwyddiannus - dyma'r ganradd uchaf ar gyfer y sector.

Rydym yn gweithio'n ddiflino i godi dyheadau ein dysgwyr ac rydym wedi ymrwymo i sicrhau ein bod yn darparu gwerth ychwanegol i bob dysgwr. Rydym yn gwneud hyn drwy roi slotiau amser pwrpasol i bob myfyriwr ar gyfer cyfoethogi, boed hynny drwy godi arian, gwirfoddoli, cystadlu mewn clwb chwaraeon neu gymryd rhan yng Nghynllun Gwobrau Dug Caeredin. Rydym hefyd yn gweithio gyda Cyngor ar Bopeth Cymru i roi cyfle i fyfyrwyr gymryd rhan yn y broses o wneud penderfyniadau yn eu cymunedau lleol.



Rydym yn annog ein myfyrwyr i fanteisio ar y cyfleoedd niferus ar gyfer teithiau cyfnewid dramor, cystadlaethau cenedlaethol a rhyngwladol i'w helpu i ddatblygu sgiliau cyffredinol a all wneud dysgwyr yn fwy cyflogadwy. Rydym hefyd yn annog ein staff i gefnogi'r teithiau hyn ar gyfer datblygiad proffesiynol a chyfleoedd cyfoethogi.

Mae Addewid Partneriaeth Cyflogwyr Coleg Gwent, a lanswyd ym mis Medi 2021, yn parhau i fynd o nerth i nerth. Nod yr addewid ysbrydoledig yw cryfhau cysylltiadau'r Coleg â diwydiant a chyflogwyr lleol, gan gynnig cyfleoedd addysgol i ddysgwyr tra'n sicrhau buddion i'r cwmnïau dan sylw. Mae 14 o gyflogwyr allweddol ar draws y rhanbarth yn gweithio mewn partneriaeth â'n dysgwyr i'w helpu i ddatblygu sgiliau trosglwyddadwy wrth baratoi ar gyfer byd gwaith.

Mae'r coleg yn falch o'i ymrwymiad i gefnogi Cymru a diwylliant Cymru, ac felly rydym wedi ymuno â'r Cynllun Cymraeg Gwaith cenedlaethol i gynyddu amrywiaeth iaith ein staff. Rydym wedi ymrwymo i roi o leiaf 32 aelod o staff drwy hyfforddiant Cymraeg bob blwyddyn.

Mae'r Coleg wedi ymrwymo i dwf y rhanbarth yn y dyfodol trwy fuddsoddi mewn dau gyfleuster ysbrydoledig o'r radd flaenaf. Gydag angen cynyddol am wybodaeth a sgiliau STEM yn yr economi leol, bydd ein Canolfan Peirianeg Gwerth Uchel (HiVE) yn cynnig addysg beirianeg o ansawdd uchel i ddarparu pobl ifanc â sgiliau ar gyfer y dyfodol. Gan weithredu fel cyfleuster addysg carbon-niwtral a chwbl ddigidol, bydd staff yn hyfforddi gweithlu'r dyfodol mewn disgyblaethau peirianeg uwch fel roboteg, deallusrwydd artifisial, seiberddiogelwch, gweithgynhyrchu awtonomaidd, efelychu, a realiti estynedig. Bydd y cwricwlwm yn cael ei ddylunio a'i arwain gan arbenigwyr yn y diwydiant, gan ddarparu cyrsiau newydd ar lefelau 3, 4, 5 a 6, gan ddod ag arbenigedd i'r ardal a rhoi hwb i'r economi leol.

Yn ail, bydd Ardal Wybodaeth Casnewydd, cyfleuster newydd, modern ac addas i'r diben yn darparu lleoliad mwy hygyrch i'n dysgwyr a'n staff. Bydd ystod eang o gyrsiau addysg bellach yn cael eu hadleoli i'r campws arloesol o Ffordd Nash, gan ddod â thua 2,000 o fyfyrwyr a staff i ganol dinas Casnewydd.

Bydd y cyfleusterau newydd hyn yn rhoi cyfle i staff arloesi, defnyddio offer o'r radd flaenaf a gwell posibiliadau i ddatblygu cyfleoedd gyrfa.

Mae Coleg Gwent yn canolbwyntio ar feithrin talent a datblygu pobl fedrus a chyflogadwy, tra'n cael ei gydnabod fel Coleg rhagorol sy'n grymuso staff a dysgwyr ac yn creu ffyniant yn ein cymunedau.

## **4a. Gweledigaeth, Cenhadaeth a Blaenoriaethau Strategol**

### Gweledigaeth

Erbyn 2026, Coleg Gwent fydd y Coleg o ddewis, yn gweithio'n egniol gyda'n cymunedau, lle mae pob dysgwr a staff yn cael eu trin â pharch, yn cyflawni eu potensial llawn ac yn elwa o'r adnoddau gorau mewn amgylchedd dysgu ysbrydoledig.

### Cenhadaeth

Newid bywydau drwy ddysgu

Nodau Strategol - Erbyn 2026

- Bydd pob dysgwr yn cael ei rymuso gan addysgu o ansawdd uchel i ddysgu, cyflawni a symud ymlaen fel unigolion cyflawn, hyderus.
- Bydd ein holl ddysgwyr Menter ac Astudiaethau Academaidd yn cyflawni canlyniadau rhagorol a byddant yn disgleirio fel llif o dalent sy'n barod ar gyfer prifysgol a diwydiant.
- Bydd ein Cyfadran Gofal ac Astudiaethau Cymunedol yn darparu ac yn cynnig cwricwlwm deinamig sy'n arloesol a chynhwysol ac sy'n cael ei gydnabod fel un sy'n arwain y sector.
- Bydd pob dysgwr Astudiaethau Creadigol a Thechnegol yn cael eu hysbrydoli i gyflawni eu potensial llawn oherwydd byddwn yn darparu cwricwlwm sy'n cael ei arwain gan y diwydiant ac sy'n ymateb i anghenion cymdeithas a'u hanghenion hwythau yn y dyfodol.
- Byddwn wedi dangos bod pob gwrs yn bwysig a bod pob gradd yn bwysig.
- Byddwn yn goleg sy'n darparu gyda, ac ar gyfer, cyflogwyr lle mae cyfranogiad cyflogwyr yn cyfoethogi'r profiadau addysgu, dysgu a chyflogadwyedd rydym yn eu darparu ac yn ymateb i anghenion yr economi leol a rhanbarthol.
- Byddwn yn gweithio mewn amgylchedd sy'n ddiogel, yn groesawgar, yn ysbrydoledig, yn arddangos yr hyn sydd gan y coleg i'w gynnig ac yn ymateb yn hyblyg ac yn gynaliadwy i ofynion newidiol dysgwyr, staff a chyflogwyr.
- Byddwn wedi datblygu enw da fel galluogwyr technoleg ac yn darparu mynediad at seilwaith, systemau a chymorth TGCh diogel o ansawdd uchel fel y gall ein dysgwyr a'n staff ffynnu yn ddigidol mewn dysg a gwaith.
- Byddwn yn gyflogwr o fri lle mae pawb yn ffynnu, yn teimlo bod croeso iddynt ac yn gallu bod yn nhw eu hunain. Man lle mae pob cydweithiwr yn ymroi 100% ac yn falch o fod yn newid bywydau trwy ddysgu.
- Byddwn yn darparu arweinyddiaeth ariannol arloesol a rhagweithiol sy'n sicrhau iechyd ariannol cadarn parhaus ac yn gwella cynaliadwyedd ariannol ymhellach; sy'n alinio polisi ariannol o'r radd flaenaf â chyflawniad strategaeth y Coleg ac yn cefnogi'n llawn ein dyheadau ar gyfer dysgwyr a staff.

## 4b. Gwerthoedd Craidd

Mae twf a chynaliadwyedd y Coleg yn y dyfodol yn seiliedig ar bedwar o werthoedd a rennir a'r ymddygiad cysylltiedig sy'n arwain ein holl weithgareddau. Mae'r Côt Ymddygiad yn disgrifio sut rydym yn rhoi'r gwerthoedd a'r ymddygiadau hyn ar waith bob dydd. Mae ein gwerthoedd yn hynod bwysig i ni gan eu bod yn amlinellu'r hyn yr ydym yn sefyll drosto, sut rydym yn ymddwyn a'r hyn yr ydym yn ei ddisgwyl. Mae'n hanfodol bod holl staff a dysgwyr Coleg Gwent yn cynnal y gwerthoedd hyn bob amser gan y bydd hyn yn ein helpu i gyflawni ein gweledigaeth.



#### 4C. I bwy mae'r polisi'n berthnasol?

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob safle a ddefnyddir gan Coleg Gwent a phob aelod o gymuned y coleg a rhanddeiliaid.

#### 4D. Gwobrau a Chydnabyddiaeth

Dros y blynyddoedd diwethaf, rydym wedi ennill gwobrau mawreddog ac rydym mor falch o bopeth a wnawn yma i'n myfyrwyr a'n staff. Mae'r gwobrau a'r anrhydeddau a roddwyd i ni dros y blynyddoedd diwethaf yn cynnwys:

- Tîm AD y Flwyddyn CIPD - Enillydd [2022/23]
- Menter D&I Gorau CIPD - Canmoliaeth Uchel [2022/23]
- 22 Rownd Derfynol WorldSkills UK [2022]
- Gwobrau Ysgol ac Addysg Argus De Cymru - Darlithydd AB y Flwyddyn, Peter Britton[2022]
- Enillwyd 35 o fedalau yng Nghystadleuaeth Sgiliau Cymru 2022 - 10 Aur, 14 Arian ac 11 Efydd [2022]
- Gwobrau Ysgol ac Addysg Argus De Cymru - Athro Cymraeg y Flwyddyn, Jacqui Spiller [2022]
- Derbyniodd y Coleg Achrediad Gofalwr-Gyfeillgar [2022]
- Coleg Gwent yn dod yn ail yn gyffredinol yng Nghystadleuaeth Sgiliau Cymru [2022]
- Canmoliaeth yng Ngwobrau Beacon Cymdeithas y Colegau am Ymgysylltu â Chyflogwyr [2022]
- Yn gysylltiedig â'r Grŵp Arweinyddiaeth Ddu mewn Addysg Bellach [2021]
- ISO 45001: 2018 System Rheoli Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol [2021]
- ISO 14001: 2015 System Rheoli Amgylcheddol [2021]
- Enillydd Ysgol / Coleg y Flwyddyn Gwobrau Amgylcheddol Cenedlaethol [2021]
- Y coleg cyntaf i ennill Gwobr Datblygu Gyrfaoedd - Gyrfa Cymru [2021]
- Tîm Safon Uwch BGLZ yn ennill Gwobr Efydd yn Tîm y Flwyddyn Pearson [2021]
- 29 yn y rownd derfynol a 13 o fedalau yn WorldSkills UK 2021 - 3 Aur, 4 Arian, 2 Efydd a 4 Canmoliaeth Uchel [2021]
- 24 medal aur, arian ac efydd yng Nghystadleuaeth Sgiliau Cymru [2021]
- Rownd gynderfynol cogydd crwst ifanc y flwyddyn [2021]

- Dyfarnwyd MBE i'r darlithydd Kate Beavan am Wasanaethau i Amaethyddiaeth [2021]
- Tystysgrif cydnabyddiaeth a chyfranogiad yn Rhwydwaith Dysgu Oedran-gynhwysol BITC [2021]

Yn y blynyddoedd i ddod, byddwn yn parhau i ddathlu llwyddiannau'r coleg ac yn bwriadu cael ein hachredu i ddod yn Fuddsoddwyr mewn Amrywiaeth.

## 4e. Ymrwymiad y Bwrdd

### Cyfrifoldebau

Mae'r Bwrdd yn cydnabod pwysigrwydd ei rôl wrth arwain y coleg i fod yn gymuned fwy amrywiol a chynhwysol. Mae'r Bwrdd yn credu bod yn rhaid iddo arwain drwy esiampl ac mae wedi ymrwmo i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth y mae'n ei wneud. Mae hefyd wedi ymrwmo i gael aelodaeth fwy amrywiol sy'n adlewyrchu'r ystod o wahanol gymunedau a wasanaethir gan y coleg.

Mae'r Llywodraethwr Cyswllt ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant yn mynychu cyfarfodydd y Grŵp Llywio ED&I, ynghyd â'r Swyddog Llywodraethu (sydd ar hyn o bryd yn cadeirio'r Grŵp Affinedd Staff 'Galluogi').

### Datganiad a Chynllun Gweithredu Amrywiaeth y Bwrdd

Yn ystod 2022/23, datblygodd y Bwrdd Ddatganiad Amrywiaeth ar gyfer y Bwrdd. Mae'r datganiad hwn yn nodi ymrwymadau'r Bwrdd, ynghyd â thargedau sy'n ymwneud ag amrywiaeth aelodau'r Bwrdd. Bydd y Datganiad Amrywiaeth a'r targedau yn cael eu hadolygu'n flynyddol.

Yn seiliedig ar yr ymrwymadau yn ei Ddatganiad Amrywiaeth, mae'r Bwrdd wedi datblygu Cynllun Gweithredu Amrywiaeth. **Yn y Cynllun hwn, nodir wyth o brif weithredoedd:**

- Ymgorffori amrywiaeth ac arfer cynhwysol yn ymarfer gwneud penderfyniadau'r Bwrdd ac ar draws ei holl waith.
- Datblygu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gyffredinol yr Aelodau o faterion amrywiaeth.
- Sicrhau bod proses recriwtio'r Bwrdd yn cefnogi'r ymrwymadau a nodir yn Natganiad Amrywiaeth y Bwrdd.
- Datblygu rhwydwaith ehangach o gysylltiadau (unigolion a sefydliadau) i gefnogi proses recriwtio fwy amrywiol.
- I alinio'n well y broses o gofnodi data amrywiaeth y Bwrdd â'r hyn a gedwir gan yr Adran Adnoddau Dynol ar staff y coleg.
- Monitro (drwy'r Pwyllgor Llywodraethu ac Aelodaeth) y cynnydd yn erbyn yr ymrwymadau a nodir yn Natganiad Amrywiaeth y Bwrdd.
- Cyhoeddi Datganiad Amrywiaeth y Bwrdd a data am amrywiaeth y Bwrdd ar wefan y coleg.
- Adolygu a diweddarau Datganiad Amrywiaeth y Bwrdd yn flynyddol.

**Mae cyflawniadau a chymau gweithredu hyd yn hyn yn cynnwys:**

- Staff a Llywodraethwyr Coleg Gwent oedd y cyntaf yng Nghymru i gwblhau hyfforddiant Gwrth-hiliaeth a hwyluswyd gan Race Council Cymru. Roedd yr hyfforddiant hwn yn cydfynd â gwaith arloesol Llywodraeth Cymru ar greu Cymru Gwrth-hiliol.
- Mae prosesau recriwtio'r Bwrdd wedi cael eu hadolygu a'u diweddarau. Mae dull newydd, mwy cynhwysol eisoes wedi helpu i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr.

- Mae polisiau'r Bwrdd yn cael eu hadolygu a'u diweddarau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu'r ymrwymiad i amrywiaeth a chynwysoldeb. Mae'r Polisi Olyniaeth ac Aelodaeth yn amlinellu arferion cynhwysol penodol mewn perthynas â recriwtio, ailbenodi, cynefino a datblygu.
- Mae'r Bwrdd wedi gofyn i reolwyr sy'n cyflwyno papurau sicrhau eu bod yn cynnwys asesiad o'r effaith ar grwpiau gwarchoddedig yn y papurau hynny. Gofynnwyd hefyd am ddadansoddiad ychwanegol o ddata o ran nodweddion gwarchoddedig, er enghraifft mewn perthynas â digwyddiadau Diogelu.
- Ymunodd llywodraethwyr (gan gynnwys y Cadeirydd a'r Is-gadeirydd) â Mrs Gill (Llywodraethwr Cyswllt) yng nghyfarfod Grŵp Llywio ED&I y Coleg ym mis Gorffennaf 2023. Rhannodd y Cadeirydd Ddatganiad Amrywiaeth y Bwrdd gyda'r grŵp a chymerodd y Llywodraethwyr ran mewn trafodaethau diddorol ar ystod o faterion gan gynnwys yr hyfforddiant Gwrth-hiliaeth a symudedd cymdeithasol.
- Yn ystod Mis Pride, mynychodd rhai Llywodraethwyr ymweliad gan 'Drag Queen Story Hour' yn llyfrgell Campws Crosskeys.
- Mae'r Swyddog Llywodraethu yn parhau i weithio gyda Rheolwr Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant y coleg i ddatblygu cysylltiadau ar draws ystod eang o gymunedau ac i nodi cyfleoedd i Lywodraethwyr ymgysylltu â digwyddiadau cysylltiedig ag ED&I yn y flwyddyn i ddod.

## 5. Y Gyfraith

Mae'r sail statudol ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'i amcanion cysylltiedig wedi'i chynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) sydd, yn gryno, yn gosod dyletswydd ar gyrff cyhoeddus i roi sylw dyledus wrth arfer eu swyddogaethau i'r angen i:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth,
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu;
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r Ddeddf yn disgrifio meithrin cysylltiadau da fel mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt. Gall cyflawni'r ddyletswydd olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, ar yr amod nad yw hynny'n mynd yn groes i ddarpariaethau eraill yn y Ddeddf.

Mae'r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cydraddoldeb yn cynnwys:

- Cynnal a chyhoeddi asesiadau effaith sy'n dangos sut mae ei bolisiau a'i arferion presennol ac arfaethedig yn effeithio ar allu'r coleg i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol
- Bob dwy flynedd, casglu a chyhoeddi data penodol i weithwyr drwy gyfeirio at nodweddion gwarchoddedig
- Hyrwyddo dealltwriaeth gweithwyr o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol

Daeth y Ddeddf Cydraddoldeb, a oedd yn cyfuno'r cyfreithiau gwrth-wahaniaethu a oedd eisoes yn bodoli yn un fframwaith cyfreithiol, i rym ym mis Hydref 2010. Mae cyfanswm o naw darn o ddeddfwriaeth sylfaenol a dros 100 o ddarnau o is-ddeddfwriaeth wedi'u hymgorffori yn y Ddeddf, gan gynnwys Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976, Deddf Gwahaniaethu

ar sail Rhyw 1975, a Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995. Roedd cyfuno'r rhain mewn i un darn o ddeddfwriaeth yn gwneud y gyfraith yn haws i'w deall a'i chymhwyso.

Mae'r Ddeddf yn diogelu pobl sydd â nodweddion penodol, fel a ganlyn:

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhyw a Rhywedd
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae gan y coleg hefyd bolisiau Urddas yn y Gwaith a Chydraddoldeb gyda'r diben o gynorthwyo i ddatblygu diwylliant lle gwyddys bod triniaeth annheg, gwahaniaethu; bwlio, aflonyddu, erledigaeth ac eithrio yn annerbyniol. Mae'r polisiau'n cynnig amrywiaeth o fecanweithiau i gefnogi digwyddiadau pe baent yn codi.

#### Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)

Mae gan y coleg ddyletswydd i asesu effaith bosibl ei weithgareddau ar bobl â nodweddion gwarchoddedig fel yr amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae templed ar gael i gynorthwyo pob adran i gwblhau Asesiad trylwyr Effaith ar Gydraddoldeb (EIA). Mae'n ddisgwyliad y bydd unrhyw bolisiau a gweithdrefnau newydd, ar adeg eu datblygu, yn cael eu hasesu cyn eu cymeradwyo ac y bydd yr asesiad hwn yn cael ei gofnodi. Dylai'r holl staff sy'n ymwneud â datblygu ac ysgrifennu polisiau'r coleg gael hyfforddiant ar y broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae'r ddyletswydd yn adeiladu ar y dyletswyddau blaenorol o ran rhyw, hil ac anabledd. Mae'n cynrychioli newid sylweddol mewn dull gweithredu o fframwaith cyfreithiol a oedd yn dibynnu ar bobl unigol yn gwneud cwynion am wahaniaethu i gyd-destun lle mae'r sector cyhoeddus yn dod yn gyfrwng rhagweithiol i sicrhau newid. Gwnaeth y Llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) hi'n glir bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus sicrhau cydraddoldeb yn eu swyddogaethau mewnol ac allanol, ac mae'r Ddyletswydd yn darparu mecanwaith ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu sefydliadol mewn polisiau, arferion a gweithdrefnau.

Er mwyn sicrhau bod ein cynllun yn gynhwysfawr, cadarn a pherthnasol, rydym, wrth ei ddatblygu, bob amser wedi cael ein harwain gan flaenoriaethau Llywodraeth Cymru, Canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a deddfwriaeth berthnasol y DU.

Mae'r Coleg wedi gweithio i sicrhau bod y cynllun hwn yn amserol ac yn gynhwysfawr drwy ei gysylltu â'r nodau a nodir yng Nghynllun Strategol Pobl y Colegau. Rydym hefyd wedi cydnabod bod rhai agweddau ar ein proses casglu data yn adlewyrchu cyfradd ddatgelu isel ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig. Er mwyn cywiro hyn a sicrhau ein bod yn symud tuag at well dealltwriaeth o amrywiaeth ein rhanddeiliaid, rydym wedi cynnwys amcan sy'n ymwneud yn benodol â gwella ansawdd a datgeliad data. Mae'r Coleg wedi defnyddio

themâu'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn y cyhoeddiad 'A Yw Cymru'n Decach?' (2018) gan ddefnyddio'r dystiolaeth sydd ynddi fel pwynt llywio sylweddol ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae'r cyhoeddiad hwn yn darparu adolygiad cynhwysfawr o sut mae Cymru'n perfformio o ran cydraddoldeb a hawliau dynol. Mae'n her i bob parti a chorff cyhoeddus sydd â diddordeb i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau dwfn a hyrwyddo cydraddoldeb i bawb sy'n byw yng Nghymru. Mae'r adolygiad yn edrych ar draws pob agwedd ar fywyd, gan gynnwys:

- Addysg
- Gwaith
- Safonau byw
- Iechyd
- Cyfiawnder a Diogelwch
- Cymryd rhan mewn cymdeithas.

Ystyriwyd y meysydd a nodwyd gan yr adolygiad ochr yn ochr â'r nodweddion gwarchoddedig i'n galluogi i wneud penderfyniad wrth lunio ein hamcanion cydraddoldeb. Wrth bennu ein hamcanion cydraddoldeb, mae'r Coleg hefyd wedi rhoi ystyriaeth i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ac mae wedi ymrwmo i wneud y cyfraniad mwyaf posibl i'r saith nod llesiant cenedlaethol a ddangosir isod. Fel darparwr addysg a chyflogwr, mae angen i ni ystyried y nodau hyn wrth wneud penderfyniadau a'r effaith y gallent ei chael ar bobl sy'n byw eu bywydau yng Nghymru yn y dyfodol.



Mae Coleg Gwent wedi ymrwmo i'r egwyddorion hyn, sef prif ffrydio cydraddoldeb ac yn croesawu'r newidiadau deddfwriaethol hyn. Rydym wedi ymrwmo i degwch, cynhwysiant a lles, gyda'n campysau amrywiol yn cynnig buddion academiaidd, cymdeithasol ac ehangach i'r gymuned.

I grynhoi, mae'r rhagolygon ar gyfer pobl anabl, rhai pobl o leiafrifoedd ethnig, a phlant o gefndiroedd tlotach wedi gwaethygu mewn sawl maes o fywyd. Mae'r anghydraddoldeb hwn

mewn perygl o ymwreiddio am genedlaethau i ddod, gan greu cymdeithas lle mae'r grwpiau hyn yn cael eu gadael ar ôl yn y daith tuag at wlad deg a chyfartal.

Yn fwyaf penodol, mae'r wybodaeth ganlynol gan 'A yw Cymru'n Decach?' wedi helpu i lywio ein hamcanion cydraddoldeb:

- Ar y cyfan, mae sgorau plant ysgol yng Nghymru mewn darllen, gwyddoniaeth a mathemateg yn is na sgorau plant yn Lloegr a'r Alban a'r mwyafrif o wledydd datblygedig eraill. Mae cyrhaeddiad addysgol ym mlynnyddoedd cynnar plant wedi gwella'n gyffredinol.
- Oherwydd gwelliannau cyflymach na'r gyfradd gyfartalog, mae bechgyn, plant sy'n cael pryddau ysgol am ddim (FSM) a phlant ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY) wedi lleihau'r bwlch cyrhaeddiad ers 2012.
- Fodd bynnag, mae cyrhaeddiad plant sydd â rhai mathau o amhariad, fel nam ar y clyw, wedi gwaethgu. Mae bylchau cyrhaeddiad plant o oedran gadael ysgol yn parhau yn achos plant ag ADY a'r rhai sy'n gymwys i gael FSM.
- Mae gan blant tlotach, plant ag ADY, plant gwyn a phlant ethnigrwydd cymysg gyfraddau gwahardd uwch na'r cyfartaledd.
- 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 bod plant lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT), a phlant ag ADY hefyd yn fwy tebygol o ddioddef bwlio.
- Mae cyfran y bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) wedi gostwng yn sylweddol yn ystod y blynnyddoedd diwethaf.
- Mae cyfranogiad cyffredinol mewn addysg uwch wedi cynyddu. Ond mae dynion, pobl anabl a'r rhai o leiafrifoedd ethnig yn profi bylchau cyrhaeddiad.
- Mae dewisiadau pwnc a gyrfa yn parhau i fod yn hynod o ryweddol, gyda merched yn llawer llai tebygol o barhau i astudio gwyddoniaeth a mathemateg ar ôl ysgol.
- Mae ymgysylltu â dysgu gydol oes (cyrsiau addysg neu hyfforddiant sy'n gysylltiedig â swydd) wedi gostwng ers 2013/14, gan gynnwys ymhlith pobl iau rhwng 25 a 34 oed.
- Cynyddodd troseddau casineb 26% ar draws Cymru a Lloegr gyfan
- Ar y cyfan, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer pob gweithiwr (h.y., gweithwyr llawn a rhan-amser) wedi gostwng yng Nghymru i 11.3%. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywio'n sylweddol ledled Cymru, a gwelsom gynnydd yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer gweithwyr llawn amser yn unig dros y deuddeg mis diwethaf, i fyny o 4.9% i 6.1%.

Bydd y Coleg yn adeiladu ar y cynnydd rhagorol o ran cyflawni ein dyletswyddau i'n dysgwyr, ein staff a'n 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 yn y cynllun hwn.



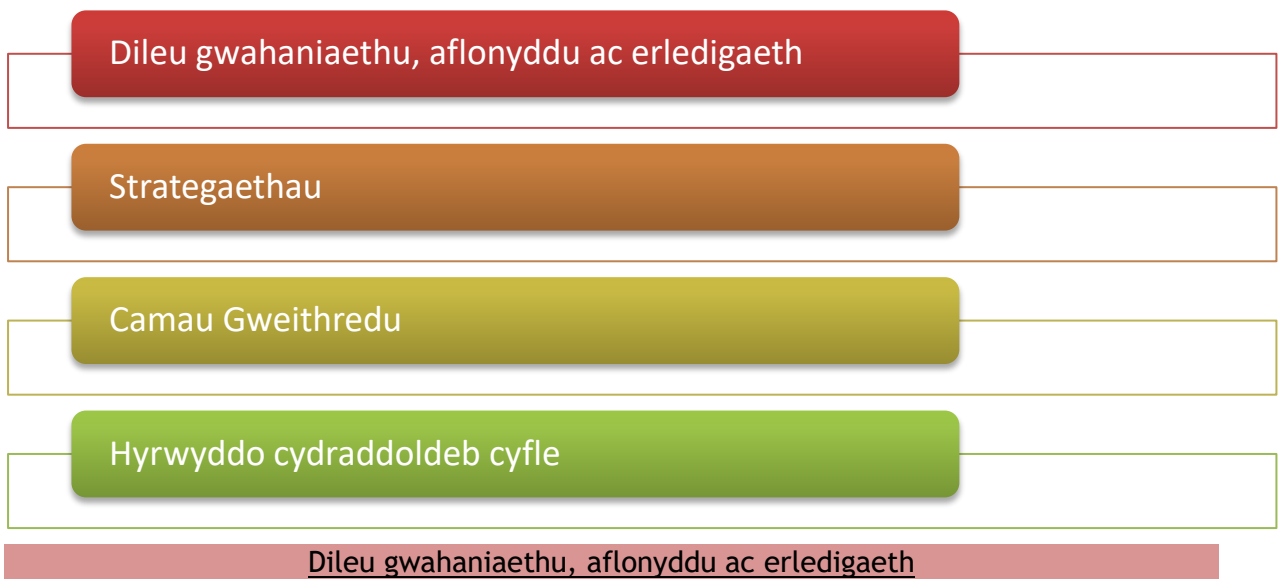
## 6. Sut mae'r Coleg yn bwriadu cyflawni'r ddyletswydd

Ein bwriad yw defnyddio addysg fel catalydd ar gyfer newid cymdeithasol cadarnhaol a ffyniant i'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu, gan adael neb ar ôl. Rydym yn bwriadu gwneud hyn yn y ffyrdd canlynol:

**Arwain drwy esiampl.** Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) yn rhan o fywyd bob dydd, yn hytrach na gofyniad cyfreithiol. Trwy adeiladu ar fanteision amrywiaeth o fewn ein timau arweinyddiaeth, addysgu a chymorth byddwn yn mabwysiadu dull addysgeg gynhwysol o addysgu ein cwricwlwm; cwmpasu amrywiaeth meddylfryd, profiad bywyd a hunaniaeth.

Sicrhau bod ein **cyfrifoldebau statudol** mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cyflawni a'u **hintegreiddio**'n llawn i'r gwasanaethau yr ydym yn eu rhannu a phopeth a wnawn. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gosod dyletswydd gyfreithiol arbennig ar gyfrif cyhoeddus sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni ystyried anghenion pobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol a'r effaith y gallai ein gweithgareddau ei chael arnynt.

Nod y Ddyletswydd yw sicrhau ein bod ni, a phob corff cyhoeddus arall yn gallu cydnabod, deall a diwallu anghenion yr ystod amrywiol o bobl yr ydym yn bodoli i'w gwasanaethu. Dyma beth rydym ni'n ei wneud i gyflawni ein cyfrifoldebau:



Mae achosion o wahaniaethu, aflonyddu a bwlio yn cael eu trin o ddifrif ac yn cael eu trin yn egniol yn unol â pholisïau'r Coleg mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Urddas yn y gwaith. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod staff a dysgwyr yn dod yn bobl weithgar a gwybodus sydd wedi cael eu haddysgu i gymryd camau cytbwys wrth wynebu sefyllfaoedd yn eu bywydau bob dydd i nodi a dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.

### Strategaethau

Defnyddio ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2022 - 2026 (Atodiad 1) sy'n nodi blaenoriaethau allweddol ar gyfer sicrhau gwell canlyniadau cydraddoldeb mewn

ffordd wedi'i thargedu ac sy'n gyson ar draws y coleg. Rydym yn datblygu ac yn gweithredu systemau sy'n ymwneud â chasglu gwybodaeth a data ar aelodaeth o'r nodweddion gwarchoddedig o fewn ein cymunedau o fyfyrwyr, staff ac arweinyddiaeth. Rydym yn monitro llais staff a myfyrwyr i nodi materion sy'n codi sy'n ymwneud â grwpiau gochelgar ('discreet') gyda'r bwriad o gychwyn camau unioni priodol gan gynnwys datblygiad dysgwyr a staff lle bo hynny'n briodol.

### Camau Gweithredu

Byddwn yn codi ymwybyddiaeth ac yn ymgorffori EDI ym mhob agwedd ar deithiau staff, dysgwyr ac arweinyddion yn cychwyn o adeg ymgeisio a chyfweld ac yn cynnwys cynefino, ymarfer yn yr ystafell ddosbarth, tiwtorialau mewn lleoliadau diwydiant a thrwy gyflwyno'r cwricwlwm.

Ar gyfer dysgwyr, byddwn yn gweithio gyda rheolwyr Cwricwlwm ac Ansawdd i ddatblygu cyfleoedd i godi ymwybyddiaeth a chyflwyno gweithdai gan ddefnyddio'r pecyn cymorth EDI drwy wersi pwnc ac amser tiwtorial. Bydd hyn yn cynnwys gweithio gyda'r tîm cwricwlwm i ddatblygu adnoddau ar gyfer pob un o'r naw nodwedd warchoddedig i'w defnyddio ar draws y coleg.

Ar y cyd â'r arweinwyr Diogelu ar draws y coleg, byddwn yn gweithredu dulliau cyfiawnder adferol fel eu bod yn cyd-fynd â'r Polisi Ymddygiad ar gyfer myfyrwyr, i ddatrys achosion o fwlio ac aflonyddu, bydd hyn yn cynnwys canolbwyntio ar annog rhoi gwybod am achosion o eithrio ac aflonyddu, a hyfforddi staff lle bo hynny'n briodol.

Ar gyfer staff, mae gweithredu'n dechrau ar adeg recriwtio gyda phrosesau recriwtio dall i gael gwared ar ragfarn, cynlluniau gwarantu cyfweliad, iaith gynhwysol mewn hysbysebion a disgrifiadau swydd, hyfforddiant rhagfarn i bob rheolwr cyflogi, ffocws cryf ar EDI ar adeg cynefino a'i ddiweddarau'n rheolaidd gyda hyfforddiant gorfodol. Mae'r coleg wedi ymrwmo i sicrhau bod gennym Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob polisi a phrosesau newid mawr, ac i gefnogi hyn, rhoddir hyfforddiant gweithredu i reolwyr a chynrychiolwyr undebau llafur.

### Hyrwyddo cyfle cyfartal

Rydym yn cefnogi gweithredu cadarnhaol gan bawb i gynyddu amrywiaeth - dysgwyr, staff, rheolwyr a llywodraethwyr ac rydym yn hyrwyddo diwylliant sy'n rhoi gwerth, mynediad, triniaeth a gwasanaeth cyfartal i bawb. Mae gan y Coleg Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a hyrwyddwyr rhwydwaith affinedd sy'n arwain ar ymgorffori egwyddorion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Er mwyn sicrhau llwyddiant, mae aelodau'r grwpiau'n ymgysylltu â staff ar draws y coleg i greu cyfleoedd lle gellir trafod proffil materion cydraddoldeb yn rheolaidd. Mae Grŵp Llywio Amrywiaeth y coleg yn cyfarfod bedair gwaith y flwyddyn.

Mae'r Grŵp Llywio wedi ymrwmo i ddylanwadu ar bolisi i sicrhau bod y coleg yn lle croesawgar i bawb. Mae'r potensial i wneud gweithio yn y maes addysg bellach yn ddewis gyrfaf deniadol i gymunedau mwy amrywiol wrth wraidd gwaith y grŵp. Yn ogystal â rhannu

arfer gorau a hwyluso arweinyddiaeth agweddau ar EDI, mae'r grŵp hefyd yn goruchwyllo datblygiad Rhwydweithiau Affinedd y coleg gan sicrhau bod ein staff yn cael eu cefnogi gyda mentrau allweddol a fydd yn helpu i greu amgylchedd gwirioneddol gynhwysol lle mae amrywiaeth a gwahaniaeth yn cael eu dathlu, a phawb yn cael eu trin ag urddas.

## 6a. Cyfathrebu

Mae'r Coleg yn ymgysylltu'n weithredol â dysgwyr a staff mewn nifer o ffyrdd ac yn arbennig drwy

- Fforymau Cwrdd â'r Pennaeth i Ddysgwyr a gweithgareddau Llais y Dysgwr eraill
- Grwpiau Llywio Profiad y Dysgwr
- Undeb Myfyrwyr Coleg Gwent
- Gweithgareddau Grŵp Gwasanaethau Dysgwyr (LSG)
- Grwpiau Llywio Iechyd a Diogelwch a Chynaliadwyedd
- Arolwg Ymgysylltu â Staff
- Cynlluniau Gweithredu Strategol Adrannol sy'n cael eu hadolygu'n chwarterol
- Grŵp Llywio'r Gymraeg
- Cydbwyllgor ymgynghorol
- Cyfarfodydd rheoli gan gynnwys: OUMT, SLT & clt
- Cyfarfodydd yr Undebau Llafur ar y Cyd a Chyfarfodydd Rheoli Undebau rheolaidd drwy ysbryd partneriaeth gymdeithasol. (Ar adeg ysgrifennu'r ddogfen hon, mae'r coleg a'r undebau fel ei gilydd yn cofleidio arferion gwaith partneriaeth gymdeithasol fel arbrawf tan 2024).
- Colegau Cymru
- Rhwydweithiau Affinedd: Cynghrair Hil, Women Together, LHDTTC+, Enabled, Men's Alliance, Rhwydwaith Affinedd Cynefin
- Grwpiau Ffocws
- Grŵp llywio EDI gyda chynrychiolwyr staff a myfyrwyr

Rydym yn cydnabod y gallwn wneud mwy i sicrhau bod amrywiaeth yn nodwedd reolaidd ar gyfer trafodaeth yn y coleg ac mae hyn yn cael ei gydnabod yn ein gweithredoedd bob dydd.

Ar hyn o bryd mae'r Brifysgol yn casglu data ar

- Proffil staff a gwybodaeth ategol
- Proffil dysgwyr a gwybodaeth ategol
- Data EDI Ymgeiswyr

## 7. Egwyddorion ac Ymddygiadau

Ein Datganiad Amrywiaeth:

Rydym yn goleg cynhwysol ac amrywiol lle mae croeso i bawb. Man lle gallwch chi fod pwy ydych chi heb ofni barn. Amgylchedd parchus, â meddwl agored i wahanol ddiwylliannau, agweddau, credoau ac agweddau, lle mae pawb yn perthyn.

Trwy groesawu amrywiaeth, rydym yn meithrin amgylchedd agored a chroesawgar lle gall pobl o bob cefndir ddysgu a gweithio gyda'i gilydd. Rydym wedi ymrwmo i degwch, cynhwysiant a llesiant, gyda'n campysau amrywiol yn cynnig buddion academaidd, cymdeithasol ac ehangach i'r gymuned.

Mae amrywiaeth yn cyfoethogi cymuned ein coleg ac yn sbardun i gyflawni ein cenhadaeth, felly byddwn yn parhau i ymateb i newidiadau yn ein byd cynyddol ryng-gysylltiedig. Trwy weithio gyda'n gilydd, byddwn yn mynd i'r afael â heriau'r dyfodol i gael gwared ar rwystrau i lwyddiant, gan hyrwyddo diwylliant o gynhwysoldeb, tosturi a pharch at ein gilydd.

Os ydych yn creu tîm o bobl dalentog o gefndiroedd amrywiol, rydym yn credu y bydd pob un ohonynt yn cyfrannu eu ffyrdd unigryw o feddwl, ymateb, a datrys problemau. Yn naturiol, y canlyniad terfynol fydd arloesi, ac ynghyd ag amrywiaeth profiadau ar draws ein campysau, bydd yn eich paratoi chi - ein dysgwyr a'n staff - i ffynnu yn bersonol ac yn broffesiynol mewn cymdeithas fyd-eang.

Mae ein Siarter Amrywiaeth yn sicrhau:

- Dim beirniadu - sylweddoli ein bod ni i gyd yn wahanol
- Rydym yn gwerthfawrogi safbwyntiau eraill
- Rydym yn derbyn nad oes cywir neu anghywir
- Rydym yn parchu pawb
- Mae ein hymddygiad yn bwysig

Mae'r Coleg yn ymrwmo i:

- cyhoeddi adroddiad gwybodaeth ar gydraddoldeb bob blwyddyn a gosod amcanion cydraddoldeb bob pedair blynedd.
- monitro'r amcanion a ddiffinnir yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn dymhorol.
- hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn cyfathrebiadau â staff, dysgwyr, y cyhoedd a phartneriaid.
- cefnogi amrywiaeth o weithgareddau bob blwyddyn i ddatlu digwyddiadau cydraddoldeb cenedlaethol allweddol, gwyliau crefyddol a digwyddiadau iaith a diwylliant Cymru.
- cwblhau Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i asesu effaith polisiâu, gweithdrefnau a mentrau i helpu i atal anghydraddoldeb.
- cyflwyno mentrau gweithredu cadarnhaol lle mae tystiolaeth o fethu â chyflawni'r egwyddorion a'r amcanion.

- annog dysgwyr a staff i ddatgelu'n ddiogel ddata demograffig sy'n ymwneud â 'nodweddion gwarchoddedig' gan wybod y byddant yn cael eu cefnogi.
- storio data yn unol â chanllawiau Diogelu Data cyfredol gan gynnwys dewisiadau iaith Gymraeg ar gyfer staff a dysgwyr.
- darparu gweithdrefnau cymorth a chwynion datblygedig i gefnogi'r rhai sydd wedi gweld neu brofi gwahaniaethu.
- sicrhau nad yw ein prosesau caffael, yn anfanteisiol i fusnesau bach a chanolig eu maint (SMEs), sefydliadau lleol neu sefydliadau amrywiol

## 8. Ffynonellau Gwybodaeth

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

- Data cofrestru a pherfformiad dysgwyr 2020/21/22
- Data staff EDI 2020/21/22
- Gwybodaeth llais y dysgwr
- Cofnodion y Bwrdd
- Cofnodion Grŵp Llywio Amrywiaeth
- Llais cynrychiolydd y myfyrwyr ar y Grŵp Llywio Amrywiaeth
- Cwynion
- Gwybodaeth am gaffael
- Arolygon a gynhaliwyd gyda'n Harolwg Ymgysylltu /Arolwg Staff Blynyddol
- Cynlluniau gweithredu ar gyfer Coleg Gwrth-Hiliol
- Gweithgareddau sicrhau ansawdd
- Gweithgareddau gwella ansawdd fel adolygiadau mewnol

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

## 9. Ymgynghoriad

Rydym yn cydnabod bod cyfranogiad ac ymgysylltiad rhanddeiliaid priodol yn hanfodol i lwyddiant ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Wrth baratoi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ar gyfer 2023 i 2026, cynhaliwyd ymgynghoriad gyda:

- y Gorfforaeth / Byrddau Llywodraethwyr;
- y Tîm Arwain Corfforaethol;
- y Grŵp Llywio Amrywiaeth;
- Grwpiau Rhwydwaith Affinedd;
- Undebau;
- Staff;
- a myfyrwyr.

## 10. Meysydd blaenoriaeth

Mae'r meysydd canlynol yng Ngholeg Gwent wedi cael eu nodi fel y rhai mwyaf arwyddocaol o ran cydraddoldeb a'r dyletswyddau cyffredinol. Yn gyffredinol, maent yn cynnwys:

- Cwricwlwm ac Ansawdd
- Gwasanaethau a Chymorth i Ddysgwyr
- Adnoddau Dynol: Adnoddau, Datblygu Staff a Datblygiadau Polisi
- Yr Amgylchedd Ffisegol, Cyfleusterau a Chynaliadwyedd
- Caffael
- Marchnata
- TGCH
- Grŵp Llywio'r Gymraeg
- Cyfathrebiadau

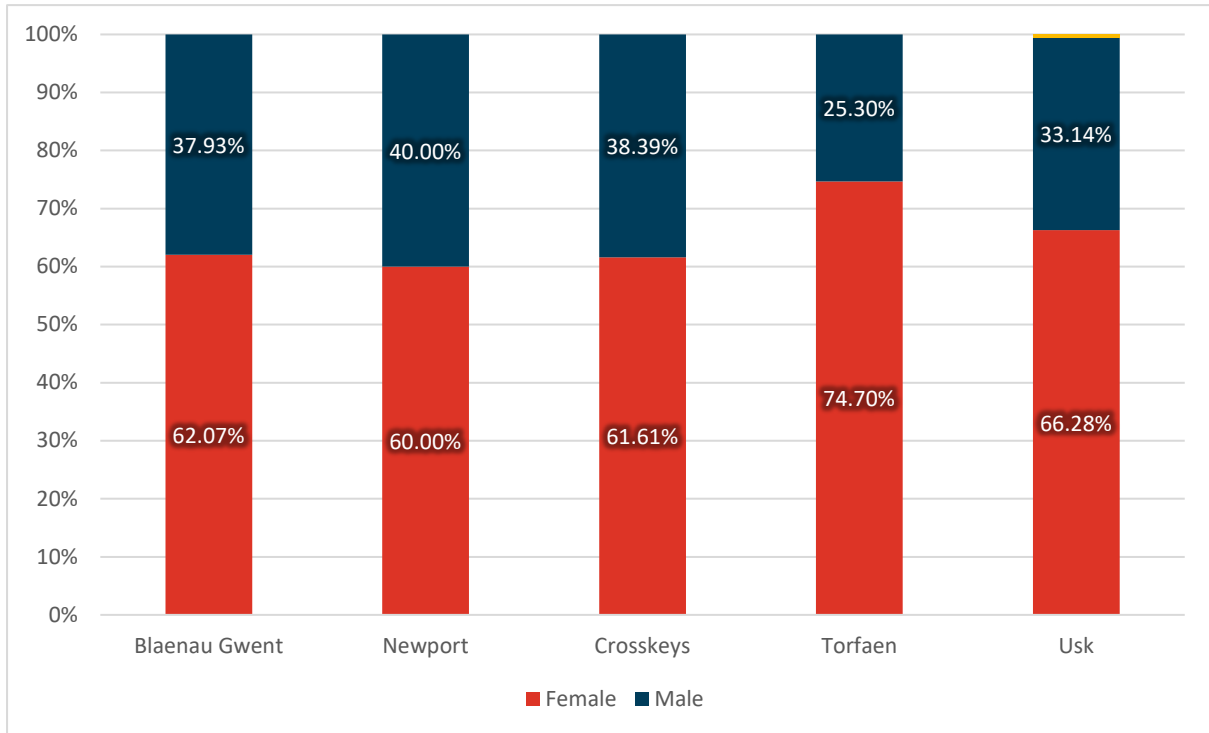
## **11. Manylion cyswllt**

Am fwy o wybodaeth, cysylltwch â  
Swyddfa'r Pennaeth  
Coleg Gwent - Campws Brynbuga

Os oes angen y wybodaeth hon arnoch mewn fformatau amgen, cysylltwch â'r tîm fel yr amlinellir uchod

## 12. Ein Staff

### Rhywedd



Mae ein coleg ni, fel llawer o'r sector AB yn recriwtio mwyafrif uchel o fenywod. Mae'r lefelau hyn wedi parhau'n gyson dros gyfnod o dair blynedd.

Mae gennym ddatgeliad staff 100% yn y demograffig hwn.

Rydym yn falch o adrodd bod y rhaniad rhwng y rhywiau yn symud i fod yn fwy cytbwys ar lefelau rheoli amrywiol yr Un Tîm Rheoli Unedig (OUMT), yr Uwch Dîm Arwain (SLT), y Tîm Arweinyddiaeth Ganolog (CLT) a'r Bwrdd:

OUMT: 58% Benyw, 42% Gwryw

SLT: 42% Benyw, 58% Gwryw

CLT: 66% Benyw, 33% Gwryw

Bwrdd: 48% Benyw, 52% Gwryw

Er gwaethaf yr ystadegau uchod, rydym yn dal i adrodd bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein hadroddiad blynyddol ac rydym yn canolbwyntio'n egniol ar gau'r bwlch. Gwelsom welliannau o 3.74% rhwng 2021 a 2022. Gyda lefelau isel o drosiant (<5%), nid yw demograffeg rhywedd y coleg yn newid yn sylweddol, fodd bynnag, rydym yn sicrhau fod ein tîm Dysgu a Datblygu yn buddsoddi mewn menywod ar draws y sefydliad, gan sicrhau tegwch cyfle.

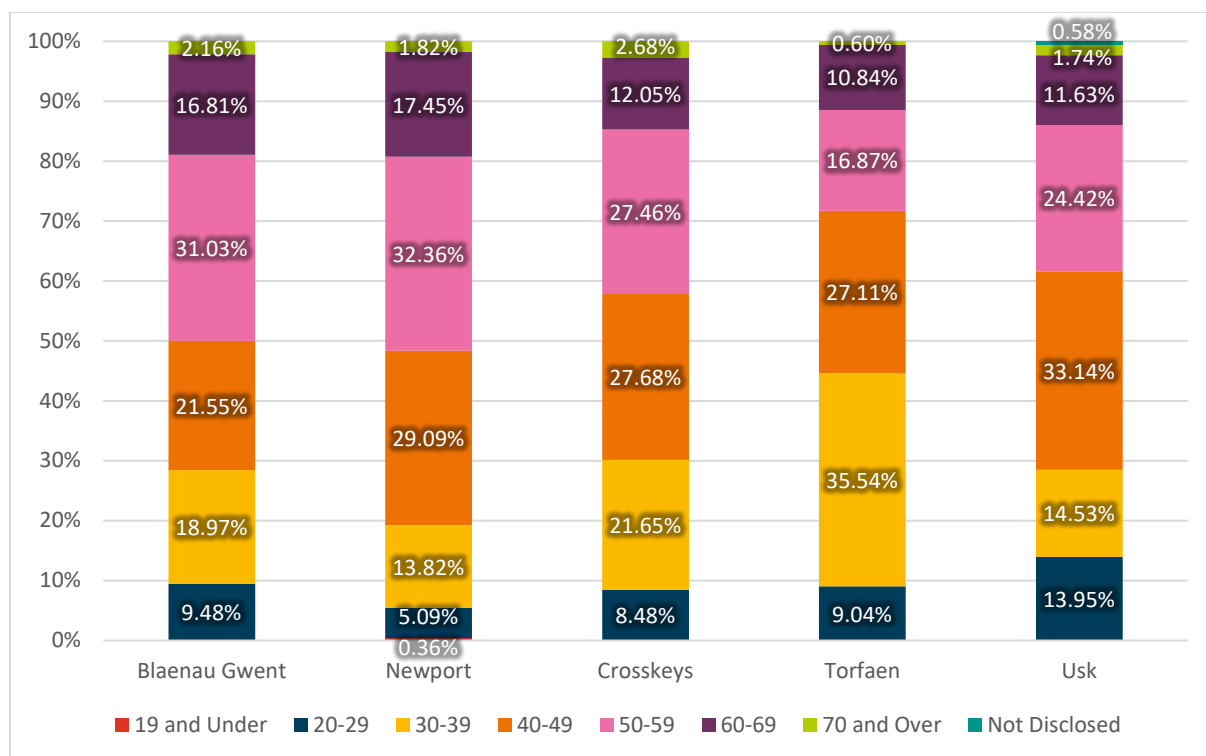
Mewn datblygiadau polisi diweddar, rydym wedi sicrhau bod pob rhywedd yn cael cyfle i gymryd absenoldeb teulu estynedig er mwyn sicrhau gwelliant yn amgylchiadau teulu pob rhywedd.

Mae mwy o ofal hefyd yn cael ei gymryd wrth adolygu a llunio disgrifiadau swydd a hysbysebion cyn hysbysebu, er mwyn dileu unrhyw ragfarn rhyw trwy ddefnyddio iaith gynhwysol a niwtral o ran rhywedd.

Byddwn yn parhau i weithredu mentrau arfer gorau fel yr awgrymwyd yn adroddiad Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth ac rydym wedi ymrwymo i feithrin amgylchedd lle gall pawb gyrraedd eu potensial llawn. Rydym wedi creu dau grŵp affinedd sy'n canolbwyntio ar rywedd: Men's Alliance a Women Together sy'n canolbwyntio ar anghenion y rhyweddau unigol ac yn sicrhau bod addasiadau'n cael eu hystyried.



## Oed

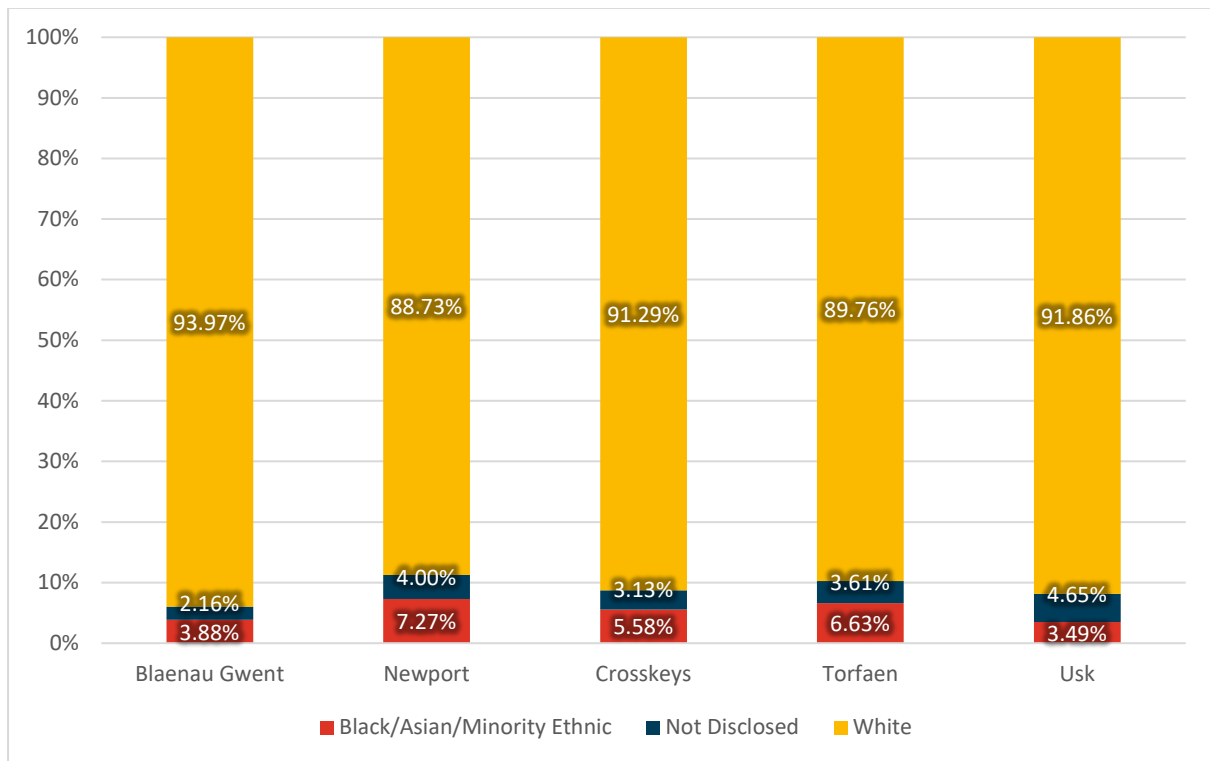


Mae'r coleg yn cydnabod bod ganddi boblogaeth staff sy'n heneiddio gyda llai o weithwyr iau yn ymuno â'r tîm. Mae'r coleg wedi creu mwy o gyfleoedd olyniaeth a dilyniant i'n cyn-fyfyrwyr ymuno â ni ar ôl cael eu haddysg. Mae mwy o waith gydag ysgolion a grwpiau cymunedol hefyd yn cael ei wneud i hyrwyddo addysg fel llwybr gyrfa.

Rydym yn cydnabod y gallai dros 10% o'n gweithlu fod yn wynebu ymddeoliad yn y blynyddoedd i ddod ac y bydd angen cefnogaeth a datblygiad gwahanol ar yr unigolion hynny o gymaru â llawer o gydweithwyr eraill. Rydym wedi partneru gyda BITC er mwyn cynnig gwybodaeth i godi ymwybyddiaeth ariannol a gwybodaeth ynghylch addysg a phensiynau. Yn ogystal, gall gadael cyflogaeth a dechrau ymddeoliad arwain at newidiadau o ran iechyd meddwl ac felly rydym yn cynnig mwy o gymorth drwy ein rhaglenni cymorth i weithwyr, Ap Headspace a rhaglen gymorth CCAWS. Er mwyn dangos ein hymrwymiad i gynhwysiant oedran yn rhyngadrannol, fe wnaethom, yn 2022, gymryd rhan weithredol yn Rhwydwaith Dysgu Oedran-gynhwysol BITC yn 2022. Rydym wedi datblygu cynllun gweithredu busnes sy'n gynhwysol o ran oedran a fydd yn helpu Coleg Gwent i ddod yn gyflogwr oedran-gynhwysol.

Ynghyd â'r ystadegau ar rywedd, rydym hefyd yn cydnabod ein dyletswydd i gefnogi ein cydweithwyr benywaidd a allai fod yn profi symptomau cyn ac yn ystod y menopos. Er bod addysg ac ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r menopos wedi gwella yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf, rydym yn cydnabod yr angen am dryloywder a chefnogaeth yn y maes hwn. Mae ein rhwydwaith Women Alliance yn darparu mwy o addysg a thryloywder o amgylch y menopos i sicrhau bod menywod sy'n profi unrhyw sgîl-ffeithiau yn cael eu cefnogi'n llawn. Er mwyn dangos y newidiadau rydym wedi'u gwneud yn y maes hwn, fe wnaethom, yn 2023, lofnodi'r Adduned Menopos yn y Gweithle i ddangos ein hymrwymiad i weithredu ac i gefnogi cydweithwyr.

## Ethnigrwydd



Mae Coleg Gwent yn cefnogi nifer o gymunedau yng Nghymru sydd â demograffeg ethnigrwydd amrywiol, mae'r rhain yn amrywio o Gasnewydd sy'n adrodd bod 12.7% o'i phoblogaeth yn Bobl Dduon, Asiaidd ac o Leiafrifoedd Ethnig i Flaenau Gwent sy'n adrodd poblogaeth o 1.8%. Mae'n amlwg, gyda 5% o'n staff o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ein bod rhwng y cyfartaleddau ar draws ein hardaloedd daearyddol amrywiol.

Dim ond 96% o ddatgeliad sydd gennym ar y demograffig hwn ac mae ein Rhwydwaith Cynghrair Hil yn gyfrifol am sicrhau bod ein cydweithwyr yn cael eu haddysgu ac yn teimlo'n ddiogel i drafod a datgelu eu hethnigrwydd i'r coleg.

Er mwyn datblygu ein grwpiau ethnig lleiafrifol, rydym wedi ymrwmo i fod yn goleg Gwrth-hiliol ac wedi creu cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth, gweler y blaenoriaethau ar gyfer adeiladu sylfaen gadarn i hyrwyddo gwrth-hiliaeth isod:

### 2022/23

- Sicrhau bod polisiau presennol y coleg yn mynd i'r afael yn llawn ag ymddygiad amhriodol o ran hiliaeth ac arferion gwahaniaethol eraill
- Sicrhau bod pob aelod o staff a'r holl ddysgwyr yn cael cyfle cyfartal i gyflawni
- Sicrhau ein bod yn gwerthfawrogi'n gyfartal pob aelod o gymuned y coleg

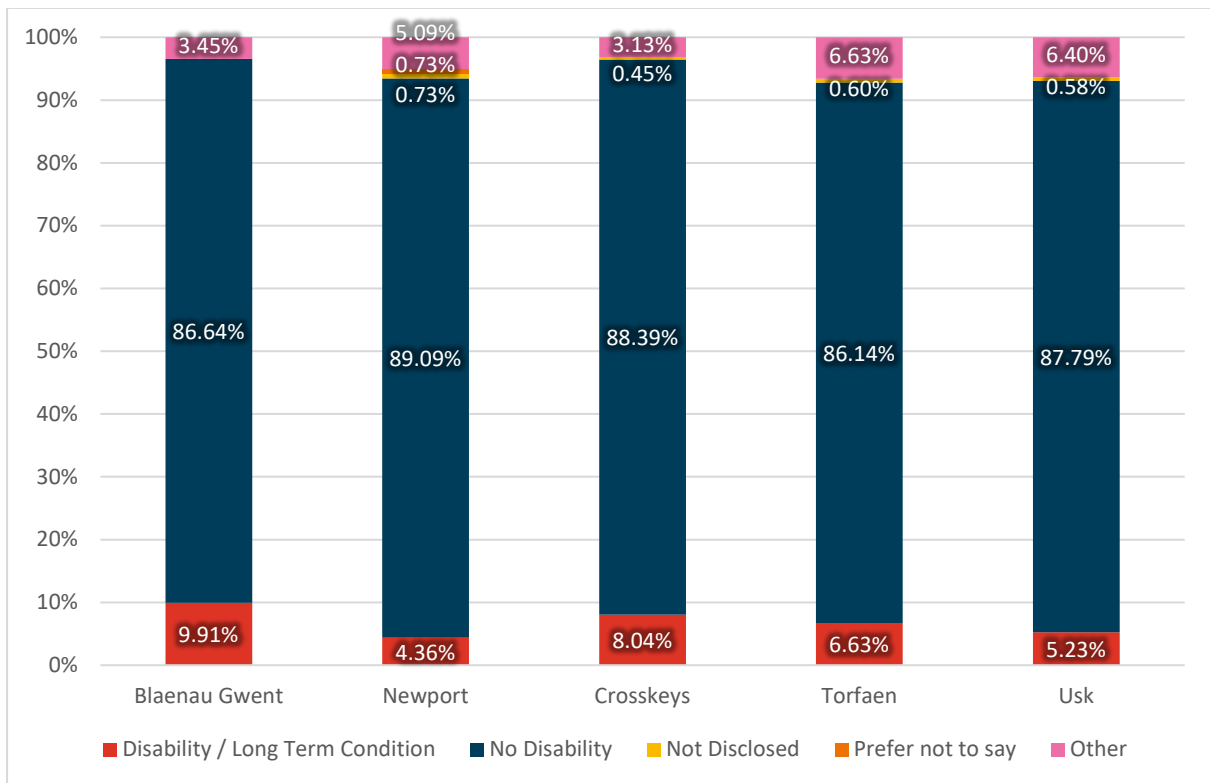
### 2023/24

- Hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at fywyd mewn cymdeithas amlddiwylliannol, amlethnig ac aml-ffydd
- Annog Staff a Dysgwyr i gaffael y wybodaeth, y ddealltwriaeth, y sgiliau a'r agweddau i adnabod a herio enghreifftiau o hiliaeth y gallent eu hwynebu yn eu bywydau

Mae'r tîm arweinyddiaeth wedi ymrwymo i gychwyn ar daith o ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a newid i sefydlu arferion cyflogwr gwrth-hiliol ac i sefydlu hynny'n gadarn ym mhrofiad y dysgwyr. Mae'r tîm arweinyddiaeth wedi mynychu nifer o sesiynau datblygu a chodi ymwybyddiaeth i addysgu eu hunain ar gyfer cynhyrchu'r cynllun gwrth-hiliol. Er mwyn sicrhau penderfyniadau cadarn a chyflawn, mae'r CLT a'r SLT yn benderfynol o sicrhau cydbwysedd priodol o sgiliau a phrofiad ar y Bwrdd. Ein hymrwymiad yw sicrhau bod yr arweinyddiaeth a'r gweithlu yn adlewyrchu amrywiaeth y Gymru gyfoes.

Gwyddom fod recriwtio a thryloywder yn elfen allweddol o arallgyfeirio ac felly mae'r coleg wedi gweithredu cynllun gwarantu cyfweliad ar gyfer lleiafrifoedd ethnig a bydd yn parhau i dracio'r cynllun hwn er mwyn mesur ei effaith ar ein hethnigrwydd fel coleg. Rydym hefyd yn anelu at ddatgelu ein Bwlch Cyflog Ethnig yn wirfoddol erbyn mis Rhagfyr 2024.

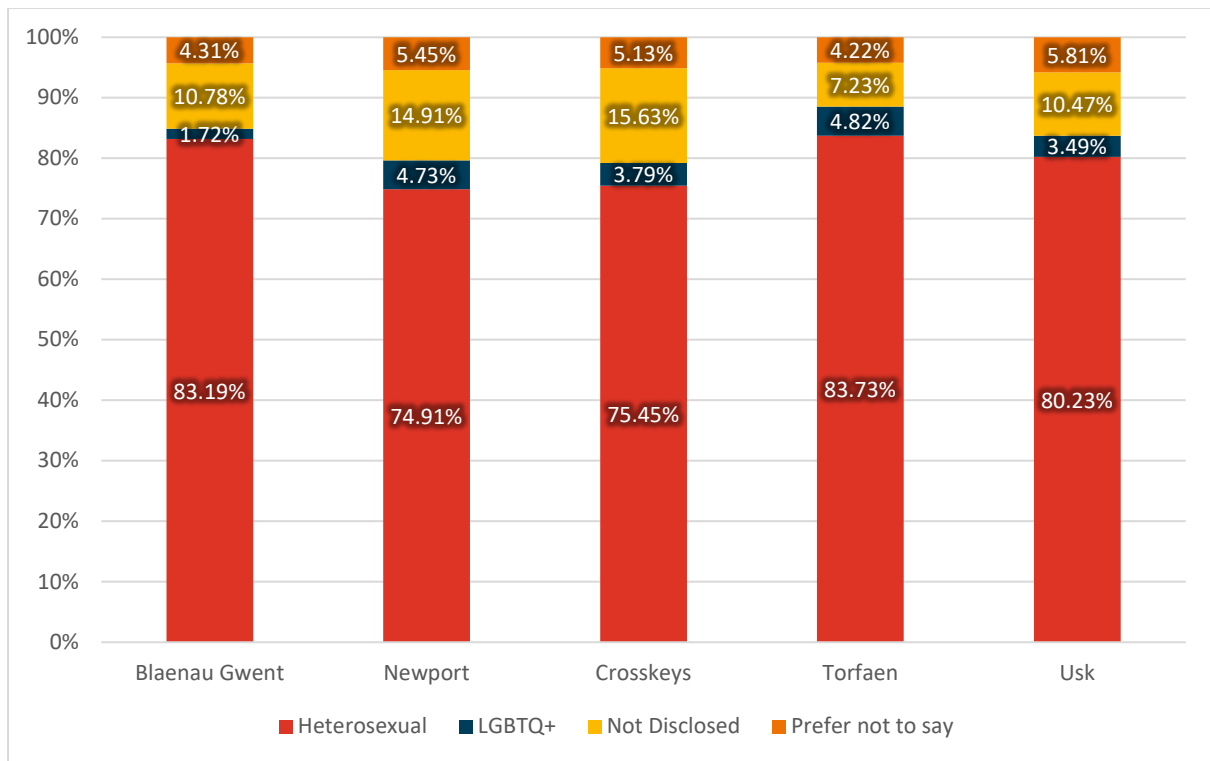
## Anabledd



Mae gennym ganran fechan o weithwyr nad ydynt wedi datgelu yn y maes hwn, maes yr ydym yn anelu at leihau'r ganran honno ymhellach. Pan sefydlwyd y meysydd ar ein system, roedd yn cynnwys opsiwn 'arall' y mae 7% o'n gweithwyr wedi'i ddewis. Drwy ein Rhwydwaith Galluogi, mae Coleg Gwent eisiau sicrhau bod ein cydweithwyr yn cael eu haddysgu ac yn teimlo'n ddiogel i drafod a datgelu eu hanabledd i'r coleg. Yn ychwanegol at annog datgeliad, gall y coleg addasu, gwneud addasiadau rhesymol a deall anghenion pawb.

Mae'r coleg yn parhau i redeg ei gynllun gwarantu cyfweliad ar gyfer pobl anabl ac mae'n gweithio tuag at ddod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

## Cyfeiriadedd rhywiol



Mae gan y coleg rwydwaith LHDTTC+ cryf sydd â dros 50 o aelodau gweithredol. Mae'r coleg wedi codi llawer o ymwybyddiaeth ac wedi sefydlu partneriaethau gyda'r gymuned LHDTTC+ trwy gefnogi Mis Pride, mynychu digwyddiadau Pride a chymryd rhan mewn hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth trwy gydol y flwyddyn.

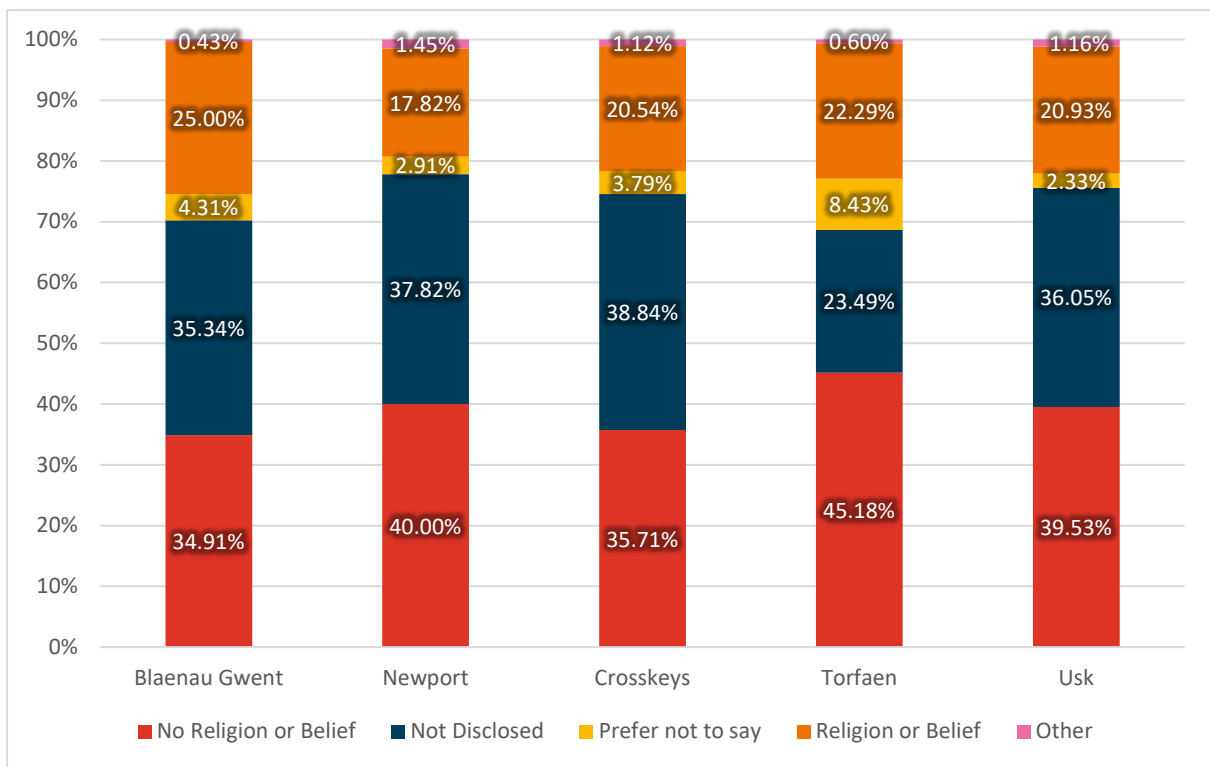
Mae'r coleg yn cydnabod ymrwymiad diweddar Llywodraeth Cymru i leihau gwahaniaethu tuag at bob aelod o'r gymuned LHDTTC+ gan gydnabod yr effaith y gall hyn ei gael ar hyder, cyflogaeth a chyfleoedd. Mae gan y coleg bolisi trawsryweddol sydd wedi'i gynnwys yn y Polisi Cydraddoldeb sy'n cydnabod bod angen addasiadau yn y gweithle ar rai aelodau o'r gymuned LHDTTC+ ac efallai y bydd angen addysgu a sicrhau mynediad at wybodaeth sydd ar gael yn rhydd er mwyn deall a chefnogi ein gilydd yn well.

Hoffai'r coleg leihau canran y cydweithwyr nad ydynt wedi datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol. Er ein bod yn gwerthfawrogi preifatrwydd unigolion ac yn cydnabod y gallai datgeliad rhai unigolion newid yn hyn o beth, rydym am sicrhau bod pawb yn teimlo'n ddiogel i ddatgelu pwy ydynt yn Coleg Gwent ac y byddant yn rhydd o wahaniaethu.

## Crefydd neu gred

Rydym yn cydnabod mai crefydd a chred yw'r demograffig uchaf nas datgelwyd ymhlith ein staff. Mae rhai o'r rhesymau dros hyn yn hanesyddol, gan nad oeddem yn y gorffennol, yn gofyn am y wybodaeth ac nad oedd o'r herwydd yn rhan o'r drefn sefydlu gychwynnol ar gyfer gweithwyr. Fodd bynnag, rydym yn awr yn cynnal proses ddatgan flynyddol ac yn annog unigolion i ddiweddarau eu gwybodaeth. Gyda 36% eto i ddatgan, rydym yn cydnabod bod gennym waith i'w wneud o hyd i wella'r maes hwn.

Mae gennym galendr cynhwysiant sydd yn nodi amryfal wyliau a digwyddiadau crefyddol, sy'n dathlu ac yn codi ymwybyddiaeth o wahanol gredoau ac yn gwneud i'r holl gydweithwyr deimlo eu bod wedi'u cynnwys. Rydym yn cydnabod nad oes gan rai gweithwyr gredoau crefyddol nac ysbrydol, ond bod deall a pharchu eraill yn bwysig i lwyddiant tîm.



### 13. Ein Dysgwyr

Bydd yr adroddiad hwn yn adolygu data cofrestru ein dysgwyr ar draws y gwahanol linyddau EDI. Nod yr adroddiad yw nodi cefndiroedd ein dysgwyr, chwahu unrhyw rwystrau a rhoi'r profiadau dysgu mwyaf teg i'n dysgwyr.



Graffig 1: Ffeithlon o ddata cryno cyffredinol

## EDI Data

### Nodiadau i'r darlennydd

Mae'r Coleg yn tracio mewn modd cynhwysfawr ein data ynghylch dysgwyr EDI drwy ein prosesau cofrestru. Mae'r meysydd y cedwir gwybodaeth amdanynt yn cael eu pennu'n bennaf gan y canllawiau a ddarperir yn llawlyfr LLWR gan Lywodraeth Cymru. Yn bennaf, rydym yn monitro'r canlynol:

- Oed y dysgwyr;
- Statws amddifadedd;
- Anabledd;
- Ethnigrwydd;
- Rhyw;
- Hunaniaeth genedlaethol.

Mae Coleg Gwent wedi ymrwmo i sicrhau ein bod yn cynnig cyfleoedd teg a chyfartal i'n holl ddysgwyr. Mae rhan o'r nod hwn yn cynnwys tracio mewn modd cynhwysfawr, broffiliau EDI ein dysgwyr, gan sicrhau felly y gallwn roi'r cymorth priodol a chywir ar waith i ddysgwyr, yn ogystal ag efelychu ein cymdeithas a'n gweithleoedd amrywiol yn y byd go iawn.

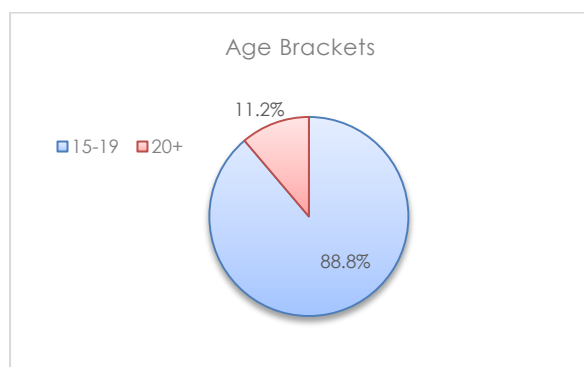
I grynhoi'r data, mae'r rhan fwyaf o'n dysgwyr o gefndir ethnig Gwyn, heb anabledd a ddatgelwyd, ac o ardal economaidd-gymdeithasol gymharol ddifreintiedig. Mae ychydig o bwysoliad o blaid dysgwyr benywaidd dras ddynion, tra bod nifer y dysgwyr sy'n nodi eu bod yn rhywedd 'Arall' wedi cynyddu ers y flwyddyn flaenorol. Byddai'n deg dweud, bod Coleg Gwent, o gymharu â sefydliadau AB lleol eraill o faint tebyg, â phroffil ethnig mwy amrywiol o ddysgwyr na'n cymheiriaid. O ran Anabledd Corfforol / Niwrowahaniaethau, nid oes digon o ddata ar gael ar hyn o bryd i ganfod faint o'n dysgwyr sydd ag anabledd corfforol/niwrowahaniaethau. Wrth i ni symud drwy'r flwyddyn, disgwylir y byddwn yn canfod mwy o wybodaeth i'r perwyl hwn ac y bydd yn cael ei hadrodd arni ar adeg casglu data yn nes ymlaen.

Gofynnir i'r darlennydd gofio bod newidiadau datblygiadol wedi'u cynllunio ar gyfer cofnodi data ein dysgwyr, ac y bydd sgysiau pellach yn cael eu cynnal ar hyn ym mis Tachwedd ar gyfer blwyddyn academaidd 2024-25.

---

## Oed

Mae'r Coleg, a'r sector AB yn gyffredinol, yn cael eu cymell i gyflawni cofrestradau AB llawn amser er mwyn gwella newidiadau bywyd ein pobl ifanc ac i hawlio'r cyfleoedd ariannu perthnasol. Yn unol â'n blaenoriaethau recriwtio, mae'r mwyafrif sylweddol o'n dysgwyr o fewn y braced oedran 15-19. Mae canran uwch o ddysgwyr HB, AB y flwyddyn academaidd hon o fewn y grŵp hwn o'i gymharu â'r llynedd, ac roedd 81.0% o'r dysgwyr rhwng yr oeddrannau hyn. Felly, roedd nifer uwch o ddysgwyr yn 20 oed neu'n hŷn yn y flwyddyn 22-23.



## Gwlad Tarddiad

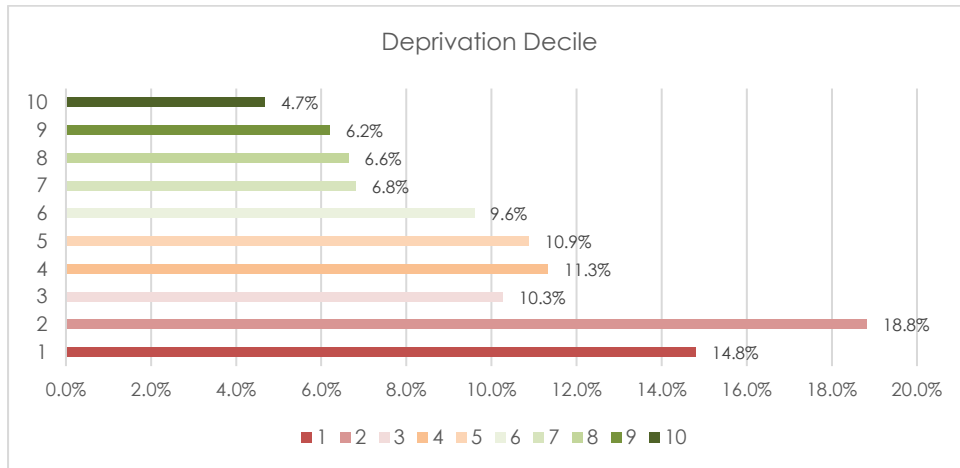
Nid yw'r wlad tarddiad wedi'i chofnodi yn ein set ddata eto, ond mae cynlluniau i gynnwys hyn wrth symud ymlaen.



## Amddifadedd

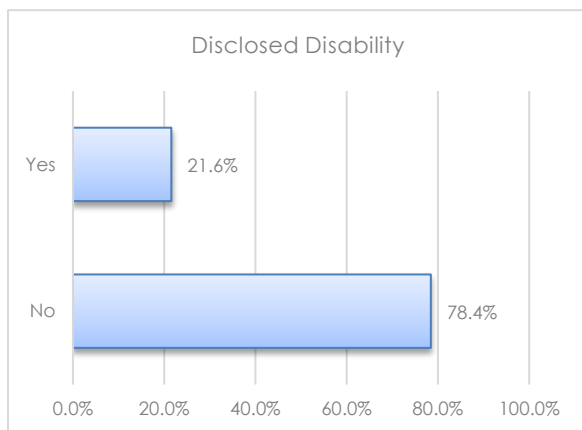
Mae drws hanner ein dysgwyr presennol yn dod o fewn dengradd un i bedwar, sef yr ardaloedd mwyaf difreintiedig yn ôl Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (y WIMD). Mae'r mwyafrif o'r dysgwyr yr ydym yn ein recriwtio o'r ardaloedd Awdurdod Lleol canlynol, ac mae statws WIMD ein dysgwyr yn adlewyrchu ein cymunedau:

- Casnewydd;
- Sir Fynwy
- Caerffili
- Torfaen
- Blaenau Gwent



## Anabledd

Yn ystod y flwyddyn academiaidd hon, mae tua thair gwaith a hanner yn fwy o ddysgwyr nad ydynt wedi datgelu anabledd o'i gymharu â'r rhai sy'n gwneud hynny. Mae bwlch culach eleni rhwng y dysgwyr anabl a'r rhai nad oes ganddynt anabledd; Mae 1.2% yn fwy o ddysgwyr yn cael eu rhestru fel rhai sydd â rhyw fath o anabledd eleni o gymharu â 22-23.



## Anabledd Corfforol / Niwrowahaniaeth

Ar hyn o bryd, nid oes digon o ddata ar gael i ganfod faint o'n dysgwyr sydd ag anabledd corfforol/niwrowahaniaethau. Wrth i ni symud drwy'r flwyddyn, disgwylir y byddwn yn canfod mwy o wybodaeth i'r perwyl hwn a bydd hyn yn cael ei hadrodd arni ar adeg cofnodi data yn nes ymlaen.

## Ethnigrwydd

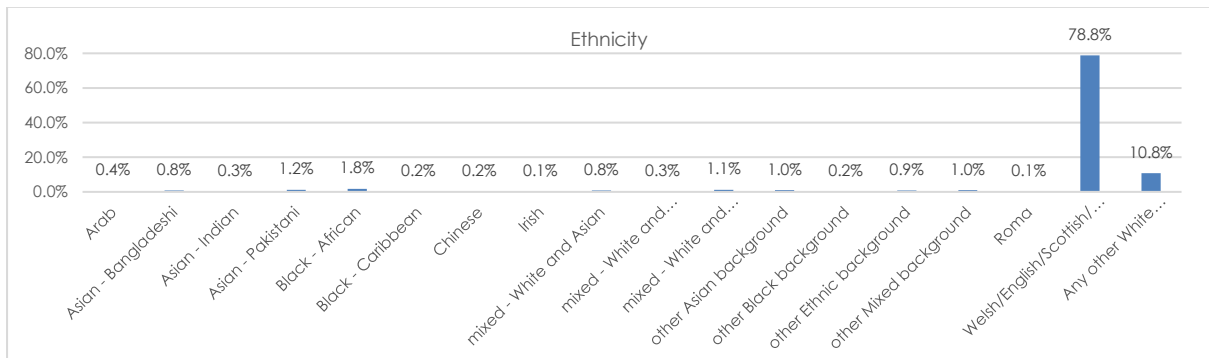
Mae'r rhai o unrhyw gefndir Gwyn yn cyfrif am bron i 90% o'n dysgwyr AB llawn amser. Ar ôl adolygu data ein dysgwyr Addysg Uwch cyfatebol, mae ychydig yn fwy o amrywiaeth ethnig ymhlith ein dysgwyr AB. Mae'r rhai o unrhyw gefndir Gwyn yn fwy niferus yn ein poblogaeth AU llawn amser.

Mae'r awdur yn nodi nifer o fylchau yn y set ddata sy'n ymwneud ag ethnigrwydd, gan gynnwys gwerthoedd anhysbys a di-enw:

Bylchau – 27

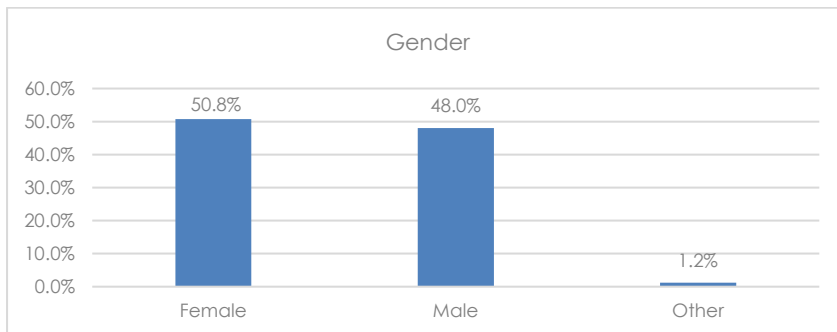
Gwybodaeth wedi'i gwrthod – 23

Ddim yn hysbys – 61



## Rhyw

Mae 181 yn fwy o fenywod yn ddysgwyr nag sydd yna ddynion. Mae 1.2% neu 81 o ddysgwyr yn nodi eu bod yn uniaethu â rhywedd 'arall'. Mae nifer y dysgwyr yn y categori hwn yn cynyddu. Ym mlwyddyn academaidd 22-23, roedd 57 o ddysgwyr neu 0.8% yn nodi hynny. Nod cymorth recriwtio, dethol a dilyniant gyrfa Coleg Gwent yw sicrhau bod dysgwyr o unrhyw rywedd yn cael cyfle cyfartal i ddatblygu a mynd yn eu blaenau.



## Cyfeiriadedd rhywiol/Hunaniaeth Rhyw

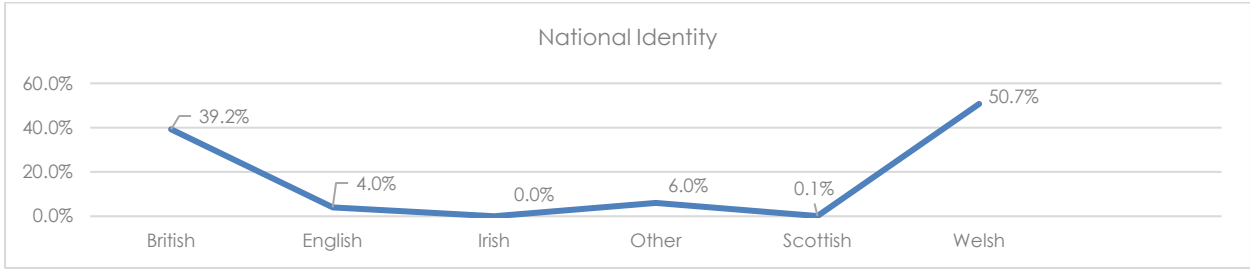
Nid yw'r categori hwn o ddata yn cael ei gofnodi'n ganolog gan y Coleg ar hyn o bryd. Fodd bynnag, mae gwaith yn cael ei wneud i gasglu'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

## Iaith

Nid yw prif iaith ein dysgwyr yn cael ei chasglu yn ein data eto, fodd bynnag, mae'r camau priodol ar gyfer casglu data hwn yn cael eu cymryd ar hyn o bryd.



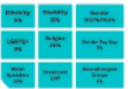
## Hunaniaeth Genedlaethol

Mae ein set ddata yn adolygu data ein dysgwyr addysg bellach llawn amser ar gyfer blwyddyn academaidd 2023-24. Mae'r siart isod yn rhoi darlun gweledol o statws hunaniaeth genedlaethol y dysgwyr. Sylwch, os gwelwch yn dda, bod y rhai heb wybodaeth (25 o ddysgwyr), neu'r rhai sydd wedi dewis peidio ag ymateb (35 o ddysgwyr) wedi cael eu heithrio er mwyn sicrhau nad yw'r data'n cael ei ystumio.



# Atodiad

## 1. Strategaeth Amrywiaeth

EQUALITY, DIVERSITY & INCLUSION STRATEGY 2022 - 2026		
FOUNDATION	STRATEGIC PRIORITIES	IMPLEMENTATION
<p><b>College Vision &amp; Mission</b></p> <p><b>Vision</b> By 2026 Coleg Gwent will be the College of choice, actively working with our communities, where all learners and staff are treated with respect, achieve their full potential and benefit from the best resources in an inspirational learning environment.</p> <p><b>Mission</b> To further integrate diversity and inclusion into the college culture to gain maximum advantage from the benefits of having a diverse and inclusive workplace.</p> <p><b>Our Diversity Statement:</b></p>  <p>By embracing diversity, we foster an open and welcoming environment where people of all backgrounds can learn and work together. We're committed to equity, inclusion, and wellbeing, with our diverse campuses offering academic, social, and wider community benefits.</p> <p><a href="#">See full statement here</a></p> <p><b>Our Values</b></p>  <p>At Coleg Gwent, our core values promote respect and acceptance for all. We're determined to do everything we can to make sure our college is a place where everyone, staff or learner, feels safe and respected. We should all hold the expectation that a place of learning will be an inclusive place that has the potential to change peoples' lives for the better.</p> <p><b>Diversity Statistic</b></p> 	<p><b>P6. To promote equality, diversity and inclusion and to actively challenge all forms of discrimination</b></p> <p>The Equality, Diversity and Inclusion Strategy identifies key priorities for achieving improved equality outcomes in a targeted and consistent way across the college.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Drive a diverse, respectful, and inclusive culture in all HR practice and College processes.</li> <li>Create a culture where everyone feels they can be themselves.</li> <li>Provide support, and professional development to all staff regardless of their background.</li> <li>Ensuring the diversity of our colleagues and learners is celebrated and inclusion promoted.</li> </ul> <p><b>1. Drive a diverse, respectful, and inclusive culture - Senior Leadership Team</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Antiracism training for all staff with annual refreshers via our Inclusive Language college toolkit to model a culture of diversity and inclusivity from the top down.</li> <li>Visibly sponsor staff run affinity networks &amp; ED&amp;I champions to promote diverse and inclusive practices throughout the college.</li> <li>Visibly promote knowledge development through all engagement activities for all staff and check progress via annual staff ED&amp;I surveys.</li> <li>Encourage open and honest two-way feedback and use staff feedback to inform decisions informing colleagues how their opinions played a part.</li> </ul> <p><b>2. Ensure we are welcoming to all and create a culture where everyone feels they can be themselves - Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Carrying out Equality Impact Assessments to make sure there is ample opportunity to understand the impact groups may experience within department practice.</li> <li>Promote the inclusive language toolkit in all department practice</li> <li>Allow team members opportunities to participate fully in all Affinity Networks and engagement activities. Use inclusive resourcing practice including blind resourcing, guaranteed interview scheme, advertising, job descriptions and diverse recruitment panels and provide a framework for interviewing for recruiting managers.</li> </ul> <p><b>3. Provide support, encouragement, and development to all colleagues regardless of their background - All Staff</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Succession plan for women, disabled and ethnic minority representation including at the most senior levels of the college.</li> <li>Externally invest in targeted outreach and work in partnership with Trade Unions consistently, ensuring that colleagues are informed, involved and are treated fairly.</li> <li>Uphold the inclusive language toolkit and challenge behaviours that are contrary to the Code of Conduct or the Equality Policy.</li> </ul> <p><b>4. Ensuring the diversity of our colleagues and learners is celebrated and inclusion promoted.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Embed ED&amp;I into the college curriculum framework from 23/24 through improving programme of training to increase awareness of diversity and inclusion best practice for all levels of leaders and managers.</li> <li>Roll out Reverse mentoring across the college to allow experience exchange among different generations and strengthen staff loyalty towards the college.</li> <li>Equip leaders to improve social mobility which will build on existing partnerships ensuring that the College is an Employer of choice and an exemplar in the ED&amp;I arena.</li> <li>Empower Affinity Networks to drive change in all college practice and policy in line with key KPIs.</li> </ul>	<p><b>How will we measure success?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The College will gain the Investors in Diversity accreditation by 2024 to embed equality, diversity and inclusion into Coleg Gwent's organisational culture.</li> <li>ED&amp;I Engagement scores of 75+ maintained between now and 2026.</li> <li>Inclusive resourcing with 5% increase in ethnicity and disability.</li> <li>Gender Pay Gap Report measure equal pay for men, women, and non-binary in all positions, voluntarily publishing our ethnicity pay gap by 2024.</li> <li>The staff diversity fully represents the diversity of our learners and the communities we serve</li> <li>Increased knowledge and engagement from staff in all Affinity events.</li> </ul> <p><b>How will we hold ourselves accountable?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ensuring progress (including ED&amp;I KPI's) is monitored.</li> <li>Encourage personal profile disclosure in iTrans system to achieve 80% disclosure across all protected characteristics by 2024 ensuring progress (including ED&amp;I KPI's). Reporting at quarterly SLT meetings.</li> <li>Reported to staff throughout the academic year via the ED&amp;I Dashboard</li> <li>Completion of annual ED&amp;I survey, ensuring year on year comparisons are made.</li> <li>Ensuring that action plans for improvement in relation to the Staff ED&amp;I Survey and Strategic Equality plan are developed and delivered effectively.</li> <li>Ensuring full completion of the ED&amp;I policy.</li> </ul>