



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2020

Cynnwys

Rhagair yr Is-Ganghellor	3
Cyflwyniad i Grŵp Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant (PCYDDS).....	4
Pam ein bod yn ymrwymedig i gydraddoldeb ac amrywiaeth?	4
Ein Gweledigaeth ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	5
Ein hamcanion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	5
Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2016-2020	6
Ymrwymiad i'r iaith Gymraeg	11
Cyfrifoldebau.....	11
Ymgynghori ac Ymgysylltu	12
Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb	13
Monitro ac Adrodd.....	13
Atodiad A – Deddf Cydraddoldeb 2010: Ffeithiau Sydyn.....	14
Atodiad B - Diffiniadau o Nodweddion Gwarchoddedig	16
Atodiad C – Sampl o fframwaith i gasglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth	17
Atodiad D – Enghreifftiau o bolisiau allai fod ag oblygiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth iddynt	19
Atodiad E – Llyfryddiaeth, cyfeiriadau, darllen ymhellach a dolenni defnyddiol.....	22

Rhagair yr Is-Ganghellor

Rwy'n croesawu cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn sy'n cynnwys Grŵp PCYDDS yn gyfan am y tro cyntaf. Mae'r Brifysgol wedi ei hymrwymo i sicrhau ein bod ni'n darparu amgylchedd i weithio a dysgu sy'n cynnwys pawb, lle gall ein dysgwyr, myfyrwyr a staff ffynnu gan fod yn rhydd o unrhyw ragfarn a gwahaniaethu.

Fel Is-Ganghellor Grŵp PCYDD, sy'n cynnwys Coleg Sir Gâr a Choleg Ceredigion, rwy'n arbennig o falch o'n hanes blaenorol rhagorol o ran ehangu mynediad, hyrwyddo dysgu gydol oes heb unrhyw rwystrau ac am gefnogi dysgwyr a myfyrwyr o bob cefndir ac ar hyd bob cam o'u haddysg. Mae Grŵp PCYDD yn darparu addysg bellach ac addysg uwch o 17 o gampysau ar draws De Orllewin Cymru, yn ogystal â Chaerdydd a Llundain. Mae ein lleoliad felly yn rhoi cyfleoedd diguro i ni hyrwyddo symudedd cymdeithasol ac economaidd.

Mae'r sector addysg yn elwa o amrywiaeth y bobl sy'n rhan ohoni ac o amgylchedd lle y gall pobl o bob cefndir ddod at ei gilydd i geisio gwybodaeth, i ddysgu oddi wrth ei gilydd ac i ddatblygu sgiliau y bydd ein cymunedau ehangach yn elwa ohonynt.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn cyd-fynd yn dda gyda'n cenhadaeth i Drawsnewid Addysg a Thrawsnewid Bywydau. Un o'n prif themâu cynllunio yw cynwysoldeb; mae wedi ei osod yn gadarn yn ein cwricwlwm ac mae'n gyson â nod Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol Llywodraeth Cymru i greu Cymru sy'n fwy cyfartal. Ein gweledigaeth ni yw creu diwylliant sydd yn agored ac yn dangos parch at bobl, lle mae'r rhwystrau sy'n wynebu'r rheiny sydd â nodweddion gwarchoddedig wedi cael eu nodi a'u tynnu i lawr. Rydym ni am i'n pobl ni deimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi, a'u bod yn cyrraedd eu llawn botensial fel y gallant hwy fel unigolion elwa o hyn, a hefyd y sefydliad a'n cymunedau ehangach. Rydym ni am hyrwyddo cyfle cyfartal, arferion gwaith teg, a pherthynas dda rhwng pobl â'i gilydd ymhlith ein holl staff a'n cyrff myfyrwyr.

Fe hoffwn ddiolch i'n staff, dysgwyr a myfyrwyr am eu cyfraniadau at y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac i Parigen am eu harweiniad.

Yr Athro Medwin Hughes, DL
Is-Ganghellor

Cyflwyniad i Grŵp Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant (PCYDDS)

Mae Grŵp Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant yn rhan o strwythur grŵp sector deul, amlddisgyblaeth o ddarparwyr Addysg Uwch (AU) ac Addysg Bellach (AB) sy'n gynyddol dyfu ac sydd â champysau ar draws De Orllewin Cymru. Ffurfiwyd y Grŵp trwy uno Prifysgol Cymru Llanbedr Pont Steffan a Phrifysgol Coleg Y Drindod Caerfyrddin yn 2010, ac yna uniad pellach gyda Phrifysgol Fetropolitan Abertawe yn 2013. Ategwyd at y Grŵp ymhellach drwy uno gyda Choleg Sir Gâr (2013) a Choleg Ceredigion (2014), a gwelir ehangu pellach pan fydd Prifysgol Cymru yn ymuno â'r Grŵp yn 2017. Mae gan Grŵp PCYDDS gampysau yn Abertawe, Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Caerdydd a Llundain. Drwy'r cydweithio hyn rhyngom fel partneriaid amrywiol, sy'n ategu at gryfderau ein gilydd, rydym yn cynnig ymagwedd newydd, integredig at ddysgu sy'n ymestyn o lefel mynediad hyd at ymchwil ôl-ddoethuriaeth.

Mae'r dysgwyr yn ganolog i Grŵp PCYDDS sydd wedi ymrwymo i sicrhau bod pob dysgwr unigol yn cyflawni ei botensial. Rydym yn cynnig amrywiaeth eang o lwybrau dysgu fel rhan o'n 'system' o brifysgolion a cholegau, gan adlewyrchu anghenion a dyheadau ein dysgwyr o bob oed a chefnidir, ac ar hyd pob cam yn eu datblygiad addysgol.

Mae Grŵp PCYDDS wedi ei wreiddio yn yr ardal leol ac â chysylltiadau yn fyd-eang. Mae gennym ymrwymiad clir i Gymru, gan gyfrannu tuag at ei threftadaeth ddwyieithog wrth fod yn brif ddarparwr addysg uwch ddwyieithog, a thrwy gyfrwng y Gymraeg.

Pam ein bod yn ymrwymedig i gydraddoldeb ac amrywiaeth?

Mae'n bwysig i ni ein bod yn creu cymuned gynhwysol i astudio ac i weithio ynddi. Cymuned sy'n rhydd o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth, a lle mae ein holl staff a dysgwyr yn cael eu cefnogi, eu trin â pharch a lle gallant ddangos eu potensial. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth felly yn themâu allweddol i ni ac mae ein hamcanion cydraddoldeb strategol yn cyd-fynd â'n blaenoriaethau strategol ehangach ac yn eu cefnogi. Mae gan y partneriaid Addysg Uwch ac Addysg Bellach o fewn Grŵp PCYDDS lawer sy'n gyffredin, o ran eu dyheadau a'u gwerthoedd, er enghraifft:

- Mae pob partner am ymestyn allan ac am ddenu amrywiaeth eang o ddysgwyr, hyrwyddo mynediad cyfartal, lleihau'r rhwystrau posibl sy'n gysylltiedig ag oed, amddifadedd cymdeithasol, mynediad a stereoteipio rhywiol;
- Mae pob partner yn gweithio gyda'i gilydd i gynnig amrywiaeth eang o lwybrau dysgu, gan gynnwys dewis i astudio trwy gyfrwng y Gymraeg neu yn ddwyieithog, ar gyfer pobl o bob math o wahanol gefndiroedd ac sydd ar wahanol gamau ar eu taith addysgol;
- Mae pob partner am wneud ei orau oll i fodloni ac i gadw'r nifer uchaf posibl o ddysgwyr, a hynny drwy ddod i ddeall a darparu ar gyfer eu hanghenion, a thrwy sicrhau bod dysgwyr yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u cefnogi.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn ein cynorthwyo ni i gyflawni'r ymrwymadau hyn drwy:

- Sicrhau ein bod yn deall anghenion ein dysgwyr a'n staff;

- Sicrhau bod ein staff a'n dysgwyr yn teimlo'u bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi, ac nad oes yr un ohonynt dan anfantais oherwydd y modd y mae ein sefydliadau'n gweithredu;
- Rhoi llais i'n staff a'n dysgwyr ar faterion yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth, cynyddu lefelau eu bodlonrwydd a rhoi hyder iddynt y byddwn yn gwrando ac yn ymateb i'w barn, profiadau ac anghenion ac yn darparu ar eu cyfer lle bynnag mae'n bosibl;
- Sicrhau bod gennym yr amrywiaeth a'r ystod o staff i ddarparu'r amrediad o lwybrau dysgu y dymunwn, i gyflawni ymchwil ac ysgoloriaeth o safon uchel, i'n helpu i adeiladu rhwydweithiau byd-eang a lleol amrywiol, ac i gefnogi'n corff myfyrwyr yn ddigonol gan helpu ein dysgwyr i gyflawni'r canlyniadau addysgol gorau posibl;
- Ein cynorthwyo i greu amgylchedd cadarnhaol, hygyrch a chynhyrchiol i bawb i weithio ac i astudio ynddi;
- Sefydlu strwythur llywodraethu ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth sydd yn hyrwyddo ymgysylltiad a thrafodaeth ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn creu cyfleoedd i rannu arfer da a chydweithio rhwng yr holl bartneriaid ac sy'n bwrw ymlaen i roi'r cynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar waith, gan sicrhau bod yr holl dargedau strategol yn gysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cyrraedd;
- Sicrhau ein bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac yn cyflawni gofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (gweler Atodiad A);
- Ategu at, a chefnogi ein gwaith mewn meysydd eraill, megis hyrwyddo'r iaith Gymraeg ac Ehangu Mynediad a Chyfranogiad.

Ein Gweledigaeth ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Ein gweledigaeth yw creu Grŵp PCYDDS cydlynol, lle mae'r partneriaid Addysg Uwch ac Addysg Bellach yn cydweithio i ddarparu amgylchedd cefnogol a chynhwysol lle y gall dysgwyr a staff ffynnu, yn rhydd o ragfarn ac o wahaniaethu. Gyda chefnogaeth lawn ein llywodraethwyr ac arweinwyr uwch, rydym yn ymrwymo i greu diwylliant sy'n agored ac sy'n dangos parch, a lle mae'r rhwystrau i'r bobl hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig wedi cael eu gweld a'u tynnu i lawr. Rydym am i'n pobl ni deimlo'n ddiogel a theimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac iddynt allu cyflawni eu llawn botensial er lles eu hunain, y sefydliad a'n cymuned ehangach. Rydym am hyrwyddo cyfle cyfartal, arferion gwaith teg, a pherthynas dda rhwng pobl a'i gilydd ymhlith ein staff a'n cyrff myfyrwyr.

Ein hamcanion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, drwy:

- Helpu pobl i ddeall ystyr y termau hyn a pha ymddygiad ac agweddau sy'n amhriodol;
- Sicrhau fod pawb yn cael eu trin yn gyfartal;
- Dileu gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol o'n hamgylchedd gwaith ac astudio.

Hyrwyddo a dyrchafu cyfle cyfartal, drwy:

- Leihau effaith anfantais;
- Adnabod, deall a chwrdd ag anghenion ein staff a dysgwyr / myfyrwyr;
- Annog pobl i gymryd pob cyfle, yn arbennig felly pobl o grwpiau sydd â diffyg cynrychiolaeth ddigonol.

Hyrwyddo a meithrin perthynas dda rhwng pobl, drwy:

- Hyrwyddo goddefgarwch a dealltwriaeth;
- Mynd i'r afael â rhagfarn;
- Egluro'r budd sy'n dod o amrywiaeth.

Sicrhau ein bod yn cydymffurfio â holl ofynion Deddf Cydraddoldeb (2010) a Dyletswydd y Sector Cyhoeddus (Cymru, 2011) drwy:

- Gyflwyno ein hamcanion cydraddoldeb a'n cynllun yn glir yn y ddogfen hon a sicrhau ei bod yn hygyrch i bawb sy'n dymuno'i darllen;
- Sicrhau fod gan ein gwaith yn ymwneud â chyfartaledd ac amrywiaeth strwythur llywodraethu ac arweinyddiaeth gref;
- Ymchwilio i unrhyw achosion o gyflogau anghyfartal, ac os yw'n briodol, mynd i'r afael â nhw;
- Parhau i ymgynghori â staff, dysgwyr a rhanddeiliad eraill ynglŷn â phrofiadau perthnasol, a'u gwahodd i gynnig syniadau ar sut i gryfhau cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y Grŵp;
- Rhoi hyfforddiant a gwybodaeth i staff a dysgwyr / myfyrwyr am bwysigrwydd cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac am eu hawliau a'u cyfrifoldebau;
- Sicrhau ein bod yn asesu effaith ac yn monitro ein polisiau a'n harferion; sicrhau bod gan ein staff y sgiliau angenrheidiol i gynnal yr asesiadau hyn a'u bod yn eu defnyddio i helpu i ddileu gwahaniaethu.

Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2016-2020

Thema Un: Cryfhau arweinyddiaeth a'r strwythur llywodraethu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar draws y Grŵp

Amcan un: Sefydlu strwythur llywodraethu rhyng-gysylltiol ar gyfer Cyfartaledd ac Amrywiaeth ar draws Grŵp PCYDDS, fydd yn ymgysylltu â rhanddeiliaid, yn cefnogi rhannu arfer da, a fydd ag arweinyddiaeth gref ac ymroddedig ar lefel uwch.

Is-amcanion

1.1 Penodi Arweinydd Grŵp uwch ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fydd yn arwain y gwaith o weithredu'r cynllun hwn ac yn sicrhau fod egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu sefydlu ar y lefel strategol uchaf.

1.2 Sicrhau bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn a'r cynlluniau gweithredu sy'n

perthyn iddi yn gyson ag amcanion strategol Grŵp PCYDDS, gan ei ddiweddarau a'i adolygu yn ystod ei oes, os oes angen.

1.3 Sicrhau, drwy ei adolygu'n flynyddol, y bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn a'r cynllun gweithredu cysylltiol yn gyson â datblygiadau polisi'r dyfodol fydd yn codi o Lywodraeth y DU a Chymru, Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a CCAUC yn ystod y cyfnod 2016-2020 ac y bydd yr amcanion hyn a'r cynllun gweithredu yn cael eu diweddarau a'u hadolygu os oes angen.

1.4 Sicrhau bod gan bob sefydliad o fewn Grŵp PCYDDS ei Bwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei hun, wedi ei gadeirio gan arweinydd uwch, ac yn cwrdd o leiaf unwaith bob 'semeseter'.

1.5 Sefydlu Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth canolog gan dynnu ynghyd cynrychiolwyr y sefydliad, i'w gadeirio gan Arweinydd y Grŵp ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth gan adrodd i'r Cyngor a'r Senedd.

1.6 Gwneud y gefnogaeth gref bresennol sydd gan arweinwyr uwch tuag at Gyfartaledd ac Amrywiaeth yn weledol drwy negeseuon mwy cyson a chryf o'r lefel uwch am bwysigrwydd a budd cydraddoldeb ac amrywiaeth.

1.7 Adolygu amrywiaeth aelodaeth cyrff llywodraethu PCYDDS er mwyn sicrhau eu bod yn gynrychioladol o'r etholaethau y maent yn eu cynrychioli.

1.8 Sicrhau fod y cyrff llywodraethu yn cael eu cyfarwyddo'n gyson â materion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'u cyfrifoldebau yn y maes hwn. Sicrhau bod ganddynt y wybodaeth angenrheidiol am y cysylltiad rhwng y cynllun hwn a'r cynlluniau a'r strategaethau eraill maent yn eu goruchwyllo.

Thema 2: Cryfhau monitro data

Amcan 2: Datblygu system ddata Cydraddoldeb ac Amrywiaeth sydd yn gyson ac effeithiol ar draws Grŵp PCYDDS er mwyn gwella'r modd y cesglir, dadansoddir ac y defnyddir data.

Is-amcanion

2.1 Datblygu system gynhwysfawr, sy'n gyffredin i bawb, i gasglu, cofnodi ac adrodd ar ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth, a fydd yn cael ei rannu gan bob sefydliad o fewn Grŵp PCYDDS er mwyn monitro a mesur perfformiad yn erbyn targedau penodol.¹

2.2 Datblygu strategaeth i gynyddu'r nifer o staff a dysgwyr / myfyrwyr sy'n datgelu pob un o'r nodweddion gwarchoddedig, y gellir ei haddasu ar gyfer anghenion pob sefydliad unigol.

2.3 Gwella sgiliau a hyder staff sy'n paratoi adroddiadau data cydraddoldeb ac amrywiaeth a hwyluso rhannu arfer da yn y maes hwn.

2.4 Defnyddio adroddiadau data cydraddoldeb ac amrywiaeth, o leiaf yn flynyddol, i alluogi'r Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i fonitro cynnydd ac i adrodd i'r Cyngor

¹ Gweler yr enghraifft o dempled data cydraddoldeb ac amrywiaeth a ddarparwyd yn Atodiad C

a'r Senedd.

2.5 Sicrhau fod dadansoddiad o ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o weithgaredd ar bob lefel.

Thema 3: Ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

Amcan 3: Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o faterion yn ymwneud â chydraddoldeb a sut maent yn effeithio ar lwyddiant y sefydliad a'i bobl.

Is-amcanion

3.1 Cynllunio a chynnal ymgyrch i godi ymwybyddiaeth am Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer staff a dysgwyr / myfyrwyr ar draws Grŵp PCYDDS.

3.2 Ystyried datblygu a chyhoeddi 'dadl fusnes' o blaid Cydraddoldeb ac Amrywiaeth er mwyn egluro'r materion hyn, ac ar gyfer arweinwyr, rheolwyr ac unigolion.

3.3 Cynnwys hyfforddiant ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ystod sesiynau sefydlu ar gyfer staff newydd, aelodau'r pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, aelodau o baneli dethol, timau Adnoddau Dynol ac ar gyfer aelodau staff sy'n ymgymryd ag arfarniadau.

3.4 Cynnwys Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn sesiynau hyfforddi a rhaglenni datblygu eraill fel sy'n briodol.

3.5 Rhoi cefnogaeth i Undeb y Myfyrwyr i wella'i hyfforddiant a sesiynau briffio ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth i swyddogion Undeb y Myfyrwyr a chynrychiolwyr cyrsiau.

3.6 Cynyddu nifer y staff sy'n cwblhau hyfforddiant Asesu Effaith ar Gydraddoldeb a symleiddio ein systemau Asesu Effaith ar Gydraddoldeb ar draws Grŵp PCYDDS.

3.7 Sicrhau bod pob carfan o fyfyrwyr /dysgwyr yn dod yn ymwybodol o egwyddorion a gwerthoedd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel y bo'n briodol, a sefydlu gweithgareddau sy'n codi ymwybyddiaeth am Gydraddoldeb ac Amrywiaeth fel eu bod yn rhan annatod o ddigwyddiadau sefydlu.

Thema 4: Creu awyrgylch cynhwysol ac agored

Amcan 4: Creu amgylchedd cynhwysol lle mae pob aelod o staff a phob dysgwyr yn teimlo'n ddiogel, yn cael ei werthfawrogi a'i barchu ac yn gallu cyrraedd ei llawn botensial a lle y gall pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig deimlo'n rhydd i siarad yn agored am eu hanghenion a disgwyl derbyn cefnogaeth briodol.

Is-amcanion

4.1 Datblygu system gefnogi glir ar gyfer staff sydd â nodweddion gwarchoddedig.

4.2 Sicrhau bod trefn glir yn bodoli er mwyn i staff a dysgwyr allu adrodd am unrhyw

ddigwyddiadau o wahaniaethu, erledigaeth, aflonyddu neu fwlio, a bod cwynion yn cael eu cofnodi'n gywir a'u gweithredu, a'r achwynydd yn derbyn adborth am y camau a gymerwyd. Cynhyrchu adroddiad trosolwg blynyddol, heb gynnwys enwau, ar gyfer y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth canolog fydd yn cofnodi'r holl achosion sydd wedi digwydd o fewn y sefydliadau yng Ngrŵp PCYDDS, a chynnig argymhellion i leihau'r tebygrwydd i hyn ddigwydd.

4.3 Sefydlu cwestiynau am Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn yr arolwg staff er mwyn sicrhau bod gan aelodau o staff lais ar faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a materion eraill yn ymwneud ag ymgysylltiad a'u bodlonrwydd.

4.4 Cryfhau'r systemau cefnogi dysgwyr / myfyrwyr presennol drwy fonitro ac adrodd yn ôl ar unrhyw faterion sy'n codi, a rhannu arfer da ar draws y Grŵp drwy'r pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth canolog.

4.5 Cynnal archwiliadau cyflog cyfartal i staff yn rheolaidd, a nodi a gweithredu ar unrhyw enghreifftiau o gyflogau anghyfartal.²

4.6 Archwilio i gynnal gweithgareddau ychwanegol ar ehangu cyfranogiad ac/neu weithredoedd cadarnhaol i helpu mynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth ddigonol o ddysgwyr / myfyrwyr a staff sydd â nodweddion gwarchoddedig.³

4.7 Rhoi cefnogaeth i Undeb y Myfyrwyr i sicrhau fod egwyddorion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael eu sefydlu yn briodol o fewn cynrychiolaeth myfyrwyr ar draws Grŵp PCYDDS fel bod gan fyfyrwyr / dysgwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig lais teilwng.

4.8 Sicrhau tegwch a thryloywder mewn gweithdrefnau recriwtio, penodi a dyrchafiad a mynd i'r afael ag unrhyw ffafriaeth a ddaw i'r golwg wrth fonitro.

4.9 Ymdrechu i sicrhau cydraddoldeb o ran dwyieithrwydd drwy gwrdd â gofynion y Safonau newydd ar gyfer y Gymraeg, codi ymwybyddiaeth o hawliau siaradwyr Cymraeg, chwilio am gyfleoedd i gydweithio gyda mentrau cyfrwng Cymraeg, a hefyd wrth roi cyfle i staff ddysgu a gloywi eu sgiliau Cymraeg.

4.10 Sicrhau fod gwasanaethau caffael o fewn Grŵp PCYDDS yn deg, yn dryloyw ac yn dilyn arfer da ac egwyddorion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

4.11 Ystyried defnyddio cynlluniau mentora a chysgodi fel ffordd i ddatblygu ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ac i hyrwyddo perthynas dda ymysg yr holl bobl sy'n perthyn i'r Grŵp.

4.12 Sicrhau fod yr holl bartneriaid o fewn Grŵp PCYDDS yn cyhoeddi polisïau eu sefydliadau sy'n berthnasol i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ar eu gwefannau fel y gall

² Ymchwilio i gynllun WAVE ym Mhrifysgol Caerdydd fel ffynhonnell bosib i ddysgu arfer da yn y maes cyflogau a'r rhywiau.

³ Croesgyfeirio at Strategaeth neu Strategaethau Ehangu Mynediad a Chyfranogiad sy'n bodoli eisoes.

rhanddeiliaid gael gafael arnynt yn ddirafferth.

Ymrwymiad i'r iaith Gymraeg

Mae gwarchod a hyrwyddo'r Gymraeg yn parhau'n flaenoriaeth i Lywodraeth Cymru a disgwylir datblygiadau pellach yn y maes hwn yn ystod 2016 wrth i Gynlluniau Iaith Gymraeg gael eu disodli gan Safonau'r Gymraeg. Rydym yn cydnabod nad yw'r gallu i siarad Gymraeg yn nodwedd warchoddedig yn llygad y gyfraith, a bod y gwaith o ddatblygu a gweithredu'r Cynllun Iaith Gymraeg yn cael ei reoli ar wahân i faterion yn ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth, ond gan gydnabod y cysylltiadau sydd rhwng y ddau faes, byddwn yn chwilio am gyfleoedd i gydweithio wrth ddatblygu, gweithredu a monitro polisïau.

Cyfrifoldebau

Mae gan bawb gyfrifoldeb am weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae'r cyfrifoldebau penodol sydd gan wahanol grwpiau wedi eu hamlinellu isod:

Fel dysgwr, dylech:

- Drin eich cyfoedion, a holl aelodau ein cymuned ddysgu a'n cymuned ehangach gyda pharch;
- Fod yn ddigon hyderus i adrodd wrthym am unrhyw ddigwyddiad o fwlio, erledigaeth, aflonyddu neu wahaniaethu;
- Fod yn ymwybodol o egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth a pharchu hawliau, dewisiadau a chredoau pobl, yn unol â'r gwerthoedd hyn.

Fel aelod o staff, asiant neu ymgynghorydd fe ddylech wneud yr uchod, yn ogystal â:

- Gweithredu'r egwyddorion o gydraddoldeb ac amrywiaeth wrth eich gwaith a'ch cysylltiadau o ddydd i ddydd gyda chydweithwyr a dysgwyr / myfyrwyr;
- Sicrhau eich bod yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb a pholisïau'r sefydliad yn ymwneud â chydraddoldeb a'ch bod yn gallu gweithredu'r rhain yn eich amgylchedd gwaith fel sy'n briodol;
- Bod yn effro ac yn barod i ymateb i anghenion a hawliau pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Fel rheolwr llinell neu reolwr i asiant neu ymgynghorydd fe ddylech wneud yr uchod i gyd, yn ogystal â:

- Sicrhau bod staff newydd yn ymwybodol ac yn deall polisïau'r sefydliad yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Sicrhau bod eich holl staff yn ymwybodol o'u hawliau a'u cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, a herio unrhyw agweddau neu ymddygiad a allai gael eu hystyried yn rai sy'n gwahaniaethu neu yn dangos rhagfarn;
- Sicrhau bod cefnogaeth i'ch staff er mwyn iddynt gyrraedd eu potensial a'u bod yn cael cyfle cyfartal i ddatblygu eu gyrfa a chael dyrchafiad.

Fel Arweinydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Grŵp, chi sydd â'r cyfrifoldeb o sicrhau bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn cael ei weithredu, ei fonitro a'i ddiweddarau'n effeithiol.

Fel arweinydd uwch dylech wneud yr uchod i gyd, yn ogystal â:

- Chynnwys ystyriaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth yn eich holl strategaethau a chynlluniau perthnasol;
- Monitro eich strategaethau, polisiau a chynlluniau am unrhyw effaith a gânt ar gydraddoldeb;
- Ystyried yr oblygiadau o ran adnoddau a llwyth gwaith sydd ynghlwm wrth, er enghraifft hyfforddi staff ynglŷn â chydraddoldeb ac amrywiaeth, dyletswyddau llywodraethu a rhoi'r cynllun gweithredu ar waith;
- Sicrhau bod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael eu hystyried mewn ffordd sy'n strategol ac yn unedig.

Fel aelod o'r corff llywodraethu fe ddylech :

- Sicrhau eich bod yn gwbl gyfarwydd â gofynion diweddaraf y ddeddfwriaeth ar gyfartaledd a Dyletswydd y Sector Cyhoeddus (Cymru) a'u goblygiadau i ddarparu dysg;
- Sicrhau bod eich sefydliad yn cydymffurfio â dyletswyddau a deddfwriaeth yn ymwneud â chyfartaledd;
- Sicrhau fod gwaith yn ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael ei ariannu'n ddigonol, ei lywodraethu'n dda a'i fonitro'n rheolaidd a'ch bod yn derbyn adroddiadau clir ar y cynnydd a wneir a'r perfformiad i dargedau;
- Sicrhau y gweithredir os na welir cynnydd derbyniol ac os na fydd targedau'n cael eu cyrraedd.

Fel un sy'n darparu nwyddau neu wasanaethau i Grŵp PCYDDS, dylech:

- Ddeall a pharchu'r angen sydd i Grŵp PCYDDS ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng pobl o fewn y sefydliad;
- Arddel ein gweledigaeth o gydraddoldeb a chefnogi egwyddorion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

Ymgynghori ac Ymgysylltu

Mae'r Cynllun hwn wedi ei baratoi ar ôl ymgynghori'n eang gyda'n rhanddeiliaid, ac mae eu profiadau a'u barn hwy yn sail iddo. Dosbarthwyd y cynllun yn eang er mwyn gwahodd sylwadau ac ymateb, cyn ei gwblhau.

Rydym wedi ymrwmo i barhau i ymgynghori â'n rhanddeiliaid, gan y bydd eu barn a'u profiadau, ynghyd â'n gwaith ni o fonitro data meintiol, yn ein helpu i weithredu, monitro a diweddarau'r cynllun hwn dros y pum mlynedd nesaf. Bydd y dulliau a ddefnyddiwn i ymgynghori ac ymgysylltu â'n rhanddeiliad yn cynnwys, ond nid yn gyfyngedig, i'r canlynol:

- Arolygon cyfranogiad neu foddhad
- pwyllgorau lleol a chanolog ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- gweithgareddau i roi llais i ddysgwyr / myfyrwyr
- system i gynrychioli dysgwyr / myfyrwyr
- cysylltiadau gydag undebau staff ac Undeb y Myfyrwyr

- grwpiau cymorth monitro anghydfodau, digwyddiadau a adroddir amdanynt a chwynion.

Anogir staff a dysgwyr sy'n cael unrhyw brofiad y maent yn ei ystyried sy'n enghraifft o wahaniaethu, bwlio, aflonyddu neu erledigaeth i grybwyll hyn yn syth fel y gellir mynd i'r afael â'r materion, a'u datrys, gan beidio â gadael iddynt ddatblygu ymhellach.

Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym yn deall y ddyletswydd sydd arnom i asesu effaith ein polisiau, arferion a phenderfyniadau ar ein gallu i gyflawni gofynion Dyletswydd y Sector Cyhoeddus (Cymru, 2011), a byddwn yn cyflawni hyn. Mae'n ofynnol i ni gyhoeddi unrhyw aseidiadau sy'n dangos 'effaith sylweddol', ac sy'n dystiolaeth sylweddol y gallai rhai grwpiau arbennig gael eu heffeithio gan bolisi neu benderfyniad arfaethedig.

Monitro ac Adrodd

Yn ystod y cyfnod 2016 -2020 ac wedi hynny, byddwn yn parhau i gasglu a monitro gwybodaeth ystadegol am ein staff a'n dysgwyr / myfyrwyr o ran eu nodweddion gwarchoddedig. Mae rhestr o'r data meintiol a gesglir wedi ei gynnwys yn Atodiad C. Byddwn yn defnyddio'r data er mwyn:

- asesu defnyddioldeb ac effaith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r cynlluniau gweithredu cysylltiol;
- cofnodi tueddiadau ym mhoblogaeth ein staff a'n dysgwyr / myfyrwyr o ran y nodweddion gwarchoddedig;
- nodi a thynnu sylw at unrhyw rwystrau sy'n bodoli ac/neu feysydd lle mae diffyg cynrychiolaeth ddigonol neu anghydraddoldeb;
- asesu ein cynnydd tuag at ein hamcanion cydraddoldeb a gwirio a oes angen eu diweddarau neu eu hadolygu;
- nodi blaenoriaethau i'w gweithredu yn y dyfodol.

Bydd ein Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynhyrchu adroddiadau blynyddol. Cyflwynir yr adroddiadau hyn i'r pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth canolog i'w hadolygu a'u cymhathu, a pharatoir adroddiad ar ran Grŵp PCYDDS yn cofnodi'r cynnydd cyfan gwbl ar y cynllun hwn. Cyflwynir yr adroddiad hwn i'r Cyngor a'r Senedd.

Atodiad A – Deddf Cydraddoldeb 2010: Ffeithiau Sydyn

Beth yw'r Ddeddf Cydraddoldeb?

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud hi'n gyfraith na ddylai unrhyw gorff preifat, cyhoeddus neu wirfoddol wahaniaethu yn erbyn gweithwyr a phobl sy'n defnyddio'u gwasanaethau ar sail nodweddion penodol. Daeth prif ddarpariaethau'r Ddeddf i rym mewn dau gam. Daeth y cam cyntaf i rym yn Hydref 2010. Mae'n diweddar ac yn harmoneiddio'r ddeddfwriaeth oedd yn bodoli'n flaenorol, gan sicrhau fod pob unigolion yn cael ei warchod rhag gwahaniaethu ar sail ystod eang o 'nodweddion gwarchodedig'. Daeth ail gam y ddeddfwriaeth i rym yn Ebrill 2011, gan gyflwyno 'dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus' newydd, a gan egluro pa sefydliadau sy'n rhaid iddynt gydymffurfio â'r ddyletswydd hon.

Pwy sy'n cael ei warchod?

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn sicrhau fod pobl sydd ag un neu ragor o'r naw nodwedd warchodedig a restrir yn cael eu gwarchod rhag unrhyw fath o wahaniaethu. Y nodweddion gwarchodedig yw: oed, anabledd, ailbennu rhywedd (trawsrywedd), priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil/ethnigrwydd, crefydd neu gred, a chyfeiriadedd rhywiol. Mae diffiniadau o'r nodweddion gwarchodedig ar gael yn Atodiad B.

Beth yw 'ymddygiad a waherddir' dan y Ddeddf?

Ni chaniateir i sefydliadau preifat, cyhoeddus neu wirfoddol wahaniaethu yn uniongyrchol neu yn anuniongyrchol yn erbyn pobl sydd â nodwedd warchodedig. At hyn, mae'n werth nodi rhai manylion pellach:

- O ran beichiogrwydd a mamolaeth, mae menywod yn cael eu gwarchod trwy gydol eu beichiogrwydd ac am hyd at 26 wythnos wedi'r enedigaeth.
- Mae pawb sydd â nodweddion gwarchodedig yn cael eu hamddiffyn rhag cael eu haflynyddu, ac eithrio nodweddion beichiogrwydd a mamolaeth, a phriodas a phartneriaeth sifil.
- Mae amddiffyniad rhag gwahaniaethu drwy gysylltiad, yn cael ei estyn i'r holl nodweddion gwarchodedig, heblaw am feichiogrwydd a mamolaeth. Felly, er enghraifft, mae gofawyr yn cael eu gwarchod oherwydd eu cysylltiad gyda rhywun sydd â nodwedd warchodedig, megis person anabl.
- Mae'n rhaid i sefydliadau barhau i wneud 'addasiadau rhesymol' ar gyfer pobl sy'n anabl, ac, os yw hynny'n briodol, gallant drin person anabl yn fwy ffafriol nag eraill.
- Ni chaniateir i sefydliadau drin rhywun y maent yn tybio bod ganddo/ganddi nodwedd warchodedig yn fwy/llai ffafriol - hyd yn oed os nad oes gan y person y nodwedd honno.

Beth yw Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus?

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn golygu bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus nid yn unig gymryd camau i atal gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth ond hefyd bod yn rhaid iddynt hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin perthynas dda rhwng pobol

drwy fynd i'r afael â rhagfarn a chodi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth. Hefyd mae rhai 'dyletswyddau penodol' wedi eu gosod ar gyrff cyhoeddus yng Nghymru gan gynnwys cyhoeddi amcanion cydraddoldeb a chynllun cydraddoldeb strategol, monitro gwahaniaethau posibl mewn tâl, ymgysylltu ac ymgynghori â rhanddeiliaid, yn arbennig y rheiny sydd â nodweddion gwarchoddedig, ac asesu pa effaith allai unrhyw newidiadau mewn polisi ei gael ar allu'r sefydliad i fodloni'r dyletswyddau a restrir uchod.

Beth yw gweithredu cadarnhaol?

Gweithredu cadarnhaol yw'r camau y gall cyflogwr eu cymryd yn gyfreithiol i annog pobl sy'n perthyn i grwpiau sydd ag anghenion gwahanol, neu sydd â hanes o fod o dan anfantais neu â chynrychiolaeth isel i geisio am swyddi neu ddyrchafiad. Cynllunnir mesurau sy'n gweithredu'n gadarnhaol i wrthwneud effeithiau gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol y gorffennol, a helpu i ddileu stereoteipio. Dim ond ar gyfer grwpiau sydd â diffyg cynrychiolaeth ddigonol y gellir defnyddio'r mesurau hyn.

Gall dysgwyr / myfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig fod o dan anfantais am resymau cymdeithasol neu economaidd, neu am resymau sy'n gysylltiedig â gwahaniaethu sydd wedi digwydd yn y gorffennol neu sy'n digwydd ar hyn o bryd. Mae'r Ddeddf yn cynnwys darpariaeth sy'n galluogi darparwyr addysg i weithredu i fynd i'r afael ag anfantais benodol, gwahanol anghenion neu achosion lle mae nifer anghymesur o isel o grŵp arbennig o ddysgwyr / myfyrwyr yn cymryd rhan. Ond rhaid bodloni rhai amodau.

Yr enw ar hyn yw'r darpariaethau gweithredu cadarnhaol, ac maent yn caniatáu (ond nid yw'n ofynnol) i ddarparwyr addysg gymryd camau gweithredu cymesur er mwyn unioni anfantais y mae grŵp arbennig o ddysgwyr / myfyrwyr yn ei wynebu. Gall gweithredu o'r math hwn gynnwys targedu darpariaeth neu adnoddau neu drefnu darpariaeth ychwanegol neu arbennig er budd grŵp arbennig o ddysgwyr / myfyrwyr sydd o dan anfantais.

Nid yw gweithredu cadarnhaol yr un fath â gwahaniaethu'n gadarnhaol, lle mae triniaeth ffafriol yn cael ei roi i grŵp arbennig o ddysgwyr / myfyrwyr sydd o dan anfantais, lle nad yw'n bodloni'r amodau sydd ynghlwm â gweithredu cadarnhaol.

Nid yw hi byth yn anghyfreithlon i drin dysgwyr / myfyrwyr (neu ymgeiswyr) anabl yn fwy ffafriol na dysgwyr / myfyrwyr (neu ymgeiswyr) sydd heb anabled.

Atodiad B - Diffiniadau o Nodweddion Gwarchoddedig

Nodwedd Warchoddedig	Diffiniad
Oed	Mae hyn yn cyfeirio at berson sydd o oed arbennig (e.e.32 mlwydd oed) neu at grŵp o bobl mewn ystod o oedrannau (e.e. pobl 18 -30 oed).
Anabledd	Mae gan berson anabledd os oes ganddi/ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a thymor hir ar allu'r person i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.
Ailbennu rhywedd	Dyma'r broses o drawsnewid o un rhyw i un arall. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn defnyddio'r term 'trawsrywiol' i ddisgrifio pobl sydd yn y broses o ailbennu eu rhyw.
Priodas a phartneriaeth sifil	Yng Nghymru nid yw priodas wedi ei chyfyngu mwyach i uniad dyn a menyw, ac mae bellach yn cynnwys priodas rhwng cwpwl o'r un rhyw. ⁴ Mae modd i gyplau o'r un rhyw hefyd gael eu perthynas wedi'i gydnabod yn gyfreithiol fel 'partneriaethau sifil'. Ni ddylid trin partneriaid sifil yn llai ffafriol na chyplau priod (ar wahan i'r amgylchiadau lle y caniateir hynny dan y Ddeddf Cydraddoldeb).
Beichiogrwydd a mamolaeth	Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu yn disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod wedi'r enedigaeth ac mae'n gysylltiedig â'r cyfnod mamolaeth yn y cyd-destun cyflogaeth. Y tu allan i fyd gwaith, mae gwarchodaeth rhag gwahaniaethu ar sail mamolaeth yn parhau am 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol am ei bod hi'n bwydo o'r fron.
Hil	Mae hil yn cyfeirio at berson neu grŵp o bobl sy'n cael eu diffino gan eu hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) a'u gwreiddiau ethnig neu genedl.
Crefydd a chred	Mae crefydd yn golygu unrhyw grefydd; mae credo'n cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol, gan gynnwys diffyg credo (e.e. Anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai credo effeithio ar ddewisiadau bywyd person neu'r ffordd y mae person yn byw er mwyn iddo gael ei gynnwys yn y diffiniad hwn.
Rhyw	Dyn neu fenyw.
Cyfeiriadedd rhywiol	Mae hyn yn ymwneud ag os yw atyniad rhywiol person tuag at yr un rhyw, gwahanol ryw neu at y ddau ryw.

⁴ (4) Rhan 1, Deddf Priodas 2013 (Cyplau o'r un rhyw)

Atodiad C – Sampl o fframwaith i gasglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth⁵

Staff

	Oed	Rhyw	⁶ Hil	Anabledd	Cyfeiriadedd rhywiol	Crefydd	Beichiogrwydd a mamolaeth	Statws priodasol (yn cynnwys partneriaeth sifil)	Ailbennu rhywedd
Nifer a gyflogir ar Fawrth 31ain bob blwyddyn									
Ceisiadau am swyddi yn y flwyddyn ddiwethaf									
Ceisiadau am gael newid swydd (llwyddiannus/ aflwyddiannus)									
Ceisiadau am hyfforddiant (llwyddiannus/ aflwyddiannus)									
Nifer wedi cwblhau hyfforddiant									
Nifer y cwynion a godwyd (o blaid neu yn erbyn)									
Niferoedd yn wynebu disgyblu									
Niferoedd yn gadael									

⁵ seiliwyd ar argymhellion ECU ar gyfer sefydliadau AU (Mehafin 2011)

⁶ Wrth ymgynghori gyda Parigen yn Rhagfyr 2015, nododd staff yr hoffent wrth ddewis hil/ethnigrwydd, allu disgrifio eu hunain fel 'Cymro/Cymraes/Gwyn'

Staff (ar sail rhyw yn benodol)

	Menywod	Dynion
Swydd		
Gradd		
Tâl		
Math o gytundeb (cyfnod penodol/ parhaol/ arall)		
Patrwm gwaith (llawn-amser, rhan-amser, hyblyg arall)		

Cwynion gan staff a myfyrwyr	Nifer a gyflwynwyd	Nifer a gefnogwyd	Thema/maes	Unrhyw sylwadau neu unrhywbeth wedi'i ddysgu neu angen gweithredu ar rywbeth?

Gweithdrefnau Disgyblu	Niferoedd	Thema / maes	Unrhyw sylwadau neu unrhywbeth wedi'i ddysgu neu angen gweithredu ar rywbeth?

Dysgwyr / Myfyrwyr

	Oed	Rhyw	Hil	Anabledd	Cyfeiriadedd rhywiol	Crefydd	Beichio-grwydd a Mamolaeth	Statws priodasol (gan gynnwys partneriaeth sifil)	Ailbennu rhywedd
Niferoedd - yn gyfangwbl									
Derbyniadau									
Cynnydd									
Niferoedd y lleoliadau a rhaglenni targed sydd wedi eu cymryd									
Cwynion									
Cyrhaeddiad									

Noder: Wrth gasglu data a chyhoeddi adroddiadau monitro, mae'n ofynnol i sefydliadau gadw at Ddeddf Diogelu Data 1988.

Atodiad D – Enghreifftiau o bolisiau allai fod ag oblygiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth iddynt

Bwriad yr Atodiad hwn yw dangos y gall fod oblygiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth i lawer o bolisiau. Nid yw hwn yn restr gyflawn o bolisiau sydd ag oblygiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth iddynt.

Strategaeth neu bolisi	Enghreifftiau o'r goblygiadau posibl
Cynlluniau Strategol holl bartneriaid PCYDDS	<ul style="list-style-type: none"> • Ydy gwerthoedd a gweledigaeth y sefydliad cyfan yn cyd-fynd â'r rheiny sydd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS)? • Ydy'r amcanion strategol a'r amcanion cydraddoldeb yn cyd-fynd â'i gilydd? • Ydy strwythurau llywodraethu'r sefydliad a chyfrifoldebau arweinwyr yn cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth? • Ydy asesiadau risg y sefydliad yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth?
Cynllun Ehangu Mynediad ac Ymgysylltiad Cymunedol	<ul style="list-style-type: none"> • Oes gan unrhyw grwpiau targed Ehangu Cyfranogiad unrhyw nodweddion gwarchoddedig? • Ydy, neu allai'r, CCS gynnwys amcanion neu gamau gweithredu a allai helpu i gadw ac i gefnogi'r grwpiau targed hyn? • Oes unrhyw oblygiadau o ran datblygu staff i'r Strategaeth Ehangu Cyfranogiad allai blethu gydag anghenion hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth?
Polisiau Caffael	<ul style="list-style-type: none"> • A fyddai'n briodol i rai o'r cytundebau rydym yn dyfarnu drwy ein gweithdrefnau caffael gynnwys amodau fyddai'n helpu PCYDDS i gwrdd ag anghenion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus? • A ddylid gosod meini prawf yn ein cytundebau a fyddai'n ein helpu i ganfod contractwyr sy'n cyd-fynd â'n gweledigaeth ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth a'n helpu i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth?
Polisiau Diogelu	<ul style="list-style-type: none"> • Ydy ein polisiau diogelu yn cyfeirio'n uniongyrchol at nodweddion gwarchoddedig fel oed, neu anabledd? • Ydy ein polisiau diogelu yn cyfeirio'n anuniongyrchol at nodweddion gwarchoddedig fel oed, hil neu grefydd a chred? • A oes unrhyw bolisiau diogleu sydd gennym yn cyfeirio at ofalwyr a allai gael eu gwarchod gan y Ddeddf Cydraddoldeb (fel rhywun sydd yn gysylltiedig â pherson sydd â nodwedd warchoddedig)?
Polisiau Derbyn	<ul style="list-style-type: none"> • Drwy fonitro data, beth mae hyn yn ei ddweud am broses a chanlyniadau ein polisiau a gweithdrefnau mynediad? • Ydym ni'n sicrhau mynediad a chyfle cyfartal i ddarpar ddysgwyr / fyfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig?

	<ul style="list-style-type: none"> • Oes angen help ar rai darpar ddysgwyr / fyfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig i fynd drwy'r broses dderbyn? Os oes, ydyn nhw'n derbyn help? • A oes diffyg cynrychiolaeth o'r dysgwyr / myfyrwyr hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig, yn y gronfa o fyfyrwyr a dderbyniwn? • Ydym ni wedi cymharu llwyddiant y rhai hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig â'r rhai sydd hebddynt, ac yn gwirio a oes unrhyw ffafriaeth?
Polisiâu Gweithio Hyblyg	<ul style="list-style-type: none"> • Ydy'r holl staff, gan gynnwys rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig, yn cael dewis gweithio'n hyblyg? • Ydy'r holl staff, gan gynnwys rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig, yn derbyn y cynnig hwn? A oes cynrychiolaeth rhy uchel o unrhyw nodweddion gwarchoddedig ymhlith gweithwyr sy'n gweithio yn hyblyg? Os felly, a ydy'r grŵp hwn yn cael ei drin yn gyfartal ym mhob mater? • Ydy'r staff sy'n gweithio oriau hyblyg yn cael cyfle cyfartal i ddyrchafiad ac i symud ymlaen yn eu swyddi? • A ydy'r caniatâd i weithio oriau hyblyg yn cael ei roi yn ôl dewis rheolwyr llinell? Os felly, ydyn nhw wedi derbyn hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth?
Polisiâu Addysgu a Dysgu	<ul style="list-style-type: none"> • Ydym ni'n darparu arweiniad digonol i'n cydweithwyr academiaidd er mwyn sicrhau ein bod yn dysgu mewn ffordd gynhwysol a bod gennym gwricwlwm cynhwysol? • Sut allwn sicrhau bod ein rhaglenni'n cael eu dysgu mewn modd na fydd yn gwahaniaethu yn erbyn ein myfyrwyr / dysgwyr? • Sut fyddwn ni'n ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth greu neu ddilysu rhaglenni newydd?
Polisiâu Asesu	<ul style="list-style-type: none"> • Sut ydym ni'n monitro ac yn adrodd ar ganlyniadau asesiadau ar gyfer myfyrwyr / dysgwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig?
Polisiâu Cefnogi Dysgwyr / Myfyrwyr	<ul style="list-style-type: none"> • Ydy dysgwyr / myfyrwyr, gan gynnwys y rheiny sydd â nodweddion gwarchoddedig, yn cymryd mantais o'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt?

Mae'r polisiâu a'r gweithdrefnau eraill i'w hystyried yn cynnwys:

- Polisi Mabwysiadu
- Polisi Gallu i Weithio
- Hawl Gofalwr i wneud Cais am weithio'n fwy hyblyg
- Polisi absenoldeb o'r gwaith ar gyfer pobl ddibynnol
- Datganiad ar Urddas yn y Gweithle
- Polisi Caniatâd am absenoldeb o'r gwaith
- Polisi Gyrru yn y gwaith
- Polisi Cyfnod Penodol
- Polisi Cwynion
- Polisi Tâl Cydnabyddiaeth
- Polisi Sefydlu
- Polisi Mamolaeth

- Polisi absenoldeb o'r gwaith i riant
- Hawl riant i wneud Cais i weithio'n fwy hyblyg
- Polisi absenoldeb tadolaeth
- Polisi a Gweithdrefnau Recriwtio a Dethol
- Polisi Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch
- Polisi Datblygu ac Arfarnu Staff
- Polisi Disgyblu Staff
- Polisi Teithio a Symudedd
- Polisi PCYDDS ar weithio oddi ar y Campws

Atodiad E – Llyfryddiaeth, cyfeiriadau, darllen ymhellach a dolenni defnyddiol

Cyfeiriadau a dogfennau yr argymhellir eu darllen

Taflen gyngyrchwyd gan Cyngor ar Bopeth a Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth ar hawliau unigolion o dan y Ddeddf (fersiwn Gymraeg)
Cyngor ar gydraddoldeb gan ACAS ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Trosolwg i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (diweddarwyd Hydref 2014) (fersiwn Gymraeg)
A yw Cymru'n decach? (2015) Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Fersiwn Gymraeg)
Cyfarwyddyd Technegol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2014) (fersiwn Gymraeg)
Developing staff disclosure: A guide to collecting and using equality data, ECU
The Higher Education Code of Governance, (2014) Committee of University Chairs, Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: dyletswyddau penodol i Gymru (2011) ECU
Aesu effaith: Canllaw i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru

Dogfennau Cydraddoldeb Strategol fu'n ysbrydoliaeth ar gyfer llunio'r cynllun hwn

Holl gynlluniau cydraddoldeb presennol partneriaid Grŵp PCYDDS
Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Caerdydd 2012-2016 http://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0008/169532/sep-Cynllun-Cydraddoldeb-Strategol.pdf (fersiwn Gymraeg)
Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Aberystwyth 2012-2016 http://www.aber.ac.uk/cy/media/departmental/humanresources/pdfs/Cynllun-Cydraddoldeb-Strategol-a-Chynllun-Gweithredu-2012.pdf (fersiwn Gymraeg)
Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Abertawe 2012-2016 http://www.swansea.ac.uk/undergraduate/student-life/pdfuploads/Swansea%20University%20Strategic%20Equality%20Plan%202012-2016%20WELSH%20version.pdf (fersiwn Gymraeg)
Cynllun Cydraddoldeb Strategol CCAUC 2012 – 2016 https://www.hefcw.ac.uk/working_with_he_providers/equality_and_diversity/strat_eq_plan_cy.aspx (dolen Gymraeg)
Cynllun Cydraddoldeb Strategol Ddrafft CCAUC 2016-2020
Equality and Diversity....making it happen, (October 2013) The Open University Version 2.0
Equality Strategy and Action Plan 2014-2016 Newcastle University
Amcanion Cydraddoldeb a dogfennau cysylltiol Prifysgol Sheffield