



Gower College Swansea
Coleg Gŵyr Abertawe

Adroddiad Cynnydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

2014-2015

<u>RHAGAIR</u>	4
<u>CRYNODEB GWEITHREDOL</u>	5
<u>Cyd-destun Deddfwriaethol</u>	5
<u>Cynnydd o ran Diwallu ein Dyletswyddau Deddfwriaethol</u>	6
<u>Heriau a Blaenoriaethau'r Dyfodol</u>	7
<u>CYFLWYNIAD A CHEFNDIR SEFYDLIADOL</u>	8
<u>CYD-DESTUN DEDDFWRIAETHOL</u>	9
<u>Dyletswydd Gyffredinol</u>	9
<u>Dyletswyddau Penodol</u>	9
<u>Cynllun Cydraddoldeb Strategol</u>	10
<u>Adroddiadau Blynyddol</u>	10
<u>Adolygiad</u>	10
<u>CYNNYDD O RAN GWEITHREDU EIN HAMCANION CYDRADDOLDEB</u>	11
<u>Amcan 1:</u>	11
Hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff o'n dyletswyddau deddfwriaethol, amcanion cydraddoldeb a ffyrdd o wella cydraddoldeb trwy eu gwaith.	11
<u>Amcan 2:</u>	12
Ymgysylltu â grwpiau gwarchodedig i adnabod ein blaenoriaethau a'n hamcanion cydraddoldeb, ac adolygu ein darpariaeth a'n cynnydd	12
<u>Amcan 3:</u>	12
Meithrin cysylltiadau da ac agweddau cadarnhaol tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth, a hyrwyddo ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb, yn y coleg a'r gymuned ehangach.	12
<u>Amcan 4:</u>	15
Addasu systemau a gweithdrefnau casglu gwybodaeth i helpu i gasglu gwybodaeth a data perthnasol am gydraddoldeb staff a myfyrwyr yn ôl nodwedd warchodedig.	15
<u>Amcan 5:</u>	16

Gwella adborth a dulliau cyfathrebu, a gweithdrefnau monitro ac adrodd i helpu i nodi a lledaenu cynnydd, a meysydd i'w gwella, yn fwy effeithiol.	16
<u>Amcan 6:</u>	20
Defnyddio gwybodaeth berthnasol ac adborth i asesu effaith polisiau ac arferion ar grwpiau gwarchodedig yn fwy effeithiol.	20
<u>Amcan 7:</u>	22
Recriwtio rhagor o fyfyrwyr a chyflogeion gwrywaidd a benywaidd mewn meysydd a swyddi lle maent wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd.	22
<u>Amcan 8:</u>	23
Cwblhau adolygiad cyflog cyfartal a datblygu a gweithredu polisi cyflog cyfartal.	23
<u>Amcan 9:</u>	24
Gwella cynrychiolaeth o blith grwpiau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig yn y gweithlu.	24
<u>Amcan 10:</u>	24
Gwella hygyrchedd cyfleusterau coleg, gwasanaethau, a chyfleoedd dilyniant a chyflogaeth i bobl anabl.	24
<u>TREFNIADAU I NODI A CHASGLU GWYBODAETH BERTHNASOL AM GYDRADDOLDEB</u>	27
<u>EFFEITHIOLRWYDD TREFNIADAU A CHAMAU A GYMERIR A HERIAU A BLAENORIAETHAU'R DYFODOL</u>	28
<u>DATA MYFYRWYR YN ÔL NODWEDD WARCHODEDIG</u>	29
<u>Rhyw</u>	29
<u>Ethnigrwydd</u>	29
<u>Oedran</u>	30
<u>Anabledd</u>	31
<u>Cyfrif Pennau Myfyrwyr yn ôl Maes Dysgu a Rhyw</u>	32
<u>Cadw a Chyrhaeddiad yn ôl Rhyw, Grŵp Ethnig ac Oedran</u>	35
<u>Nodweddion Gwarchodedig Eraill</u>	36
<u>Gweithlu</u>	38

<u>Swydd a Graddfa</u>	39
<u>Patrwm Gwaith</u>	41
<u>Statws Cyflogaeth</u>	41
<u>Hyfforddiant a Datblygu Staff</u>	41
<u>Ymadawyr</u>	42
<u>Recriwtio</u>	43
<u>DATA YN ÔL NODWEDD WARCHODEDIG</u>	44
<u>Rhyw</u>	44
<u>Oedran</u>	47
<u>Ethnigrwydd</u>	51
<u>Statws Priodasol</u>	54
<u>Anabledd</u>	57
<u>Cyfeiriadedd Rhywiol</u>	59
<u>Crefydd/Credoau</u>	61
<u>CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH - HYFFORDDIANT A DATBLYGU STAFF</u>	64
<u>Cyrsiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</u>	64
<u>Dadansoddiad yn ôl Teitl Cwrs a Chyfadrn/Maes Swyddogaethol</u>	66
<u>CYFLOG</u>	67
<u>Cyflwyno'r Contract Cenedlaethol Newydd</u>	67

Rhagair

Mae Cynllun Cydraddoldeb Coleg Gŵyr Abertawe yn ffordd allweddol o'n helpu i fodloni ein hymrwymiad i drin pawb yn gyfartal, yn deg ac â pharch ym mhob agwedd ar fywyd coleg. Fel darparwr addysg bellach a chyflogwr rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo cyfle cyfartal, gan ddileu gwahaniaethu a meithrin cysylltiadau da ym mhob un o'n gweithgareddau, o ddarparu addysg, gwasanaethau, cymorth a chyfleusterau, i arferion cyflogaeth a gweithio mewn partneriaeth.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r mesurau rydym wedi'u cymryd yn y maes hwn yn ystod 2014-2015, i ddiwallu ein dyletswyddau deddfwriaethol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a ddaeth i rym yn Ebrill 2011. Fodd bynnag, ein nod cyffredinol yw diwallu'r dyletswyddau deddfwriaethol hyn, a phrif-ffrydio cydraddoldeb ar draws holl waith Coleg Gŵyr Abertawe. Drwy wneud hyn yn effeithiol credwn y bydd hyn yn ein galluogi i ddarparu addysg a gwasanaethau o safon ac arferion cyflogaeth ar sail gyfartal a meithrin diwylliant lle mae pawb yn teimlo'n werthfawr ac yn gallu cyflawni i'w llawn botensial.

Mark Jones
PENNAETH

Crynodeb Gweithredol

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r gwaith y mae Coleg Gŵyr Abertawe wedi'i wneud yn ystod 2014-2015 i ddiwallu ein dyletswyddau deddfwriaethol a gwella cydraddoldeb trwy ein harferion.

Cyd-destun Deddfwriaethol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol hon yn cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig canlynol:

- oedran
- anabledd
- hil
- crefydd neu greddo
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol
- ailbennu rhywedd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- priodas a phartneriaeth sifil (o ran y ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu).

Dyletswyddau Penodol

Dyma'r camau y mae'n rhaid i sefydliadau eu cymryd i ddangos eu bod yn diwallu'r ddyletswydd gyffredinol. Maen nhw'n rhoi sylw i'r canlynol:

- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol ac amcanion
 - ymgysylltu
 - asesu effaith
 - gwybodaeth am gydraddoldeb
 - gwybodaeth am gyflogaeth, gwahaniaethau mewn cyflog a hyfforddiant staff
 - caffael
 - adroddiadau blynyddol a chyhoeddi
 - adolygu
 - hygyrchedd
-

Cynnydd o ran Diwallu ein Dyletswyddau Deddfwriaethol

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gael ar ein gwefan www.gcs.ac.uk o dan Amdanom Ni/Polisiâu a Gweithdrefnau. Cafodd hwn ei adolygu a'i ddiweddarau ym mis Gorffennaf 2015, yn dilyn ymgynghori â staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol. Un o'n blaenoriaethau allweddol yw gwella hygyrchedd ymhellach ar draws y sefydliad ac mae'r cynllun gweithredu (2015-18) yn nodi'r camau y bwriadwn eu cymryd i fynd i'r afael â hyn, yn enwedig o ran gwella hygyrchedd dysgu ac addysgu a defnyddio technoleg yn fwy effeithiol i gefnogi hyn.

Mae ymwybyddiaeth o'n dyletswyddau deddfwriaethol a sut i hyrwyddo cydraddoldeb yn ein harferion yn cael eu codi trwy sesiynau datblygu staff, cyfarfodydd a Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Coleg Gŵyr Abertawe, a gadeirir gan y Pennaeth. Yng nghyfarfodydd y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, mae uwch reolwyr a rheolwyr meysydd dysgu yn rhoi'r diweddaraf am gynnydd o ran gweithredu amcanion cydraddoldeb a'r camau a gymerir i hyrwyddo cydraddoldeb. Maen nhw hefyd yn tynnu sylw at faterion a meysydd i'w gwella. Mae enghreifftiau o arferion da o wahanol feysydd dysgu wedi cael eu lledaenu gan gynnwys enghreifftiau penodol o sut mae gwahanol feysydd yn hyrwyddo cydraddoldeb mewn dysgu ac addysgu, gan gynnwys gweithio mewn partneriaeth a strategaethau gweithredu cadarnhaol i wella cynrychiolaeth a chymorth o blith grwpiau gwarchodedig. Aeth staff ar draws y sefydliad i ffair rhannu arferion da ym mis Gorffennaf 2015 hefyd. Roedd hyn yn cynnwys tynnu sylw at adnoddau ac enghreifftiau o arferion da o ran ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y dysgu a'r addysgu yn yr adran Parth Athrawon ar safle Moodle y coleg.

Bu sawl digwyddiad ar draws y sefydliad i godi ymwybyddiaeth a meithrin cysylltiadau da ac agweddau cadarnhaol tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae ein Ffeiriau Amrywiaeth wedi bod yn hynod lwyddiannus, o ran y nifer sy'n bresennol a chyfranogiad gwahanol feysydd dysgu mewn perfformiadau a stondinau. Mae digwyddiadau eraill, fel gweithdai Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth, a gweithgareddau ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, hefyd wedi bod yn llwyddiannus iawn.

Mae Coleg Gŵyr Abertawe wedi cymryd rhan mewn prosiectau amrywiol gan weithio mewn partneriaeth â'r awdurdod lleol, ysgolion lleol, grwpiau anabledd a rhieni i wella cymorth i ddysgwyr anabl yn enwedig mewn perthynas â threfniadau pontio i addysg bellach. Mae hyn wedi arwain at welliannau yn hygyrchedd ein cyfleusterau a'n gwasanaethau cymorth i fyfyrwyr anabl.

Mae gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig wedi cael ei chasglu adeg cofrestru ar gyfer myfyrwyr rhan-amser a thrwy "All About Me" (e-bortffolios) i staff. Gofynnir i fyfyrwyr amser llawn ddarparu'r wybodaeth hon wrth fewngofnodi ar rwydwaith y coleg. Mae data cyflogaeth, a gyhoeddwyd yn yr adroddiad hwn, yn cynnwys proffil y gweithlu yn ôl nodwedd warchodedig, gan gynnwys gwybodaeth am geisiadau, ymadawyr a hyfforddiant staff. Cyhoeddir data ynghylch cyflog staff yn ôl rhyw. Darperir manylion arolygon blynyddol Canfyddiadau Staff a Llais y Dysgwr 2014-15 hefyd yn ôl nodwedd warchodedig (oedran, rhyw, ethnigrwydd ac anabledd). Cyhoeddir data am gofrestriadau myfyrwyr, cadw myfyrwyr a chyrhaeddiad yn ôl nodwedd warchodedig (oedran, anabledd, ethnigrwydd a rhyw), dull astudio, prif gampws, a maes dysgu. Cyhoeddir data myfyrwyr ar nodweddion gwarchodedig eraill yn ôl niferoedd cyffredinol.

O ran effeithiolrwydd ein trefniadau ar gyfer casglu a defnyddio gwybodaeth am grwpiau gwarchodedig i fesur ein cynnydd, gwnaed gwelliannau o ran lledaenu data mwy diweddar am grwpiau gwarchodedig i feysydd dysgu. Un o'n blaenoriaethau yw defnyddio'r data hwn yn fwy effeithiol i lywio cynllunio a strategaethau gweithredu cadarnhaol mewn perthynas â recriwtio a chymorth. Rhaid i ni godi ymwybyddiaeth hefyd i annog staff a myfyrwyr i ddarparu gwybodaeth gywir.

Heriau a Blaenoriaethau'r Dyfodol

1. Rhoi ystyriaeth ddyledus i hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas â phob grŵp gwarchodedig (a'n heffeithiolrwydd yn hyn o beth) fel rhan o'n prosesau adolygu a chynllunio strategol, cwricwlwm a gweithredol.
2. Gwella hygyrchedd ymhellach, yn enwedig o ran dysgu ac addysgu a defnyddio technoleg i wella hygyrchedd.
3. Gwneud defnydd mwy effeithiol o ddata a gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb i ddangos cynnydd a meysydd i'w gwella mewn adroddiadau meysydd dysgu ac adroddiadau adolygu cyrsiau.
4. Nodi a rhoi sylw i unrhyw anghydraddoldebau o ran cyflog a thelerau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig.
5. Asesu effaith polisiau a gweithdrefnau gan ddefnyddio gwybodaeth am gydraddoldeb ac adborth gan grwpiau gwarchodedig.

Cyflwyniad a Chefndir Sefydliadol

Ffurfiwyd Coleg Gŵyr Abertawe yn Awst 2010 o ganlyniad i uno Coleg Gorseinon a Choleg Abertawe. Mae'n goleg addysg bellach mawr, sy'n gweithredu o chwe phrif leoliad gyda 10,103 o fyfyrwyr amser llawn a 5,317 o fyfyrwyr rhan-amser yn 2014-15. Mae hefyd yn gyflogwr pwysig o fewn Dinas a Sir Abertawe, gyda 995 o aelodau o staff mewn cyflogaeth ar 31 Mawrth 2015.

Mae Coleg Gŵyr Abertawe yn ymrwymedig i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl mewn ymateb i anghenion addysgol y gymuned gyfan, ac i gyfrannu at adfywiad economaidd De-orllewin Cymru. Mae ganddo gysylltiadau a phartneriaethau strategol parhaus ag ysgolion lleol, sefydliadau addysg bellach ac uwch, Cyngorau Sgiliau Sector, darparwyr hyfforddiant preifat a Phartneriaethau Dysgu Lleol a rhanbarthol. Mae'n aelod gwreiddiol o'r Bartneriaeth Dysgu Ranbarthol, sydd â'r nod o hyrwyddo darpariaeth gydlynol ac effeithlon addysg bellach, addysg uwch (AU) a dysgu yn y gymuned yn Ne-orllewin Cymru. Mae hefyd yn aelod o Bartneriaeth Adfywio Economaidd Abertawe ac mae'n gweithio gyda'r Awdurdod Addysg Lleol a Gyrfa Cymru i leihau nifer y bobl ifanc nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg a hyfforddiant. Mae Coleg Gŵyr Abertawe hefyd yn gweithio gydag amrywiaeth o sefydliadau a grwpiau cymunedol i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y sefydliad a'r gymuned ehangach. Mae'r coleg hefyd wedi cael ei gydnabod gan Estyn a Buddsoddwyr mewn Pobl am agweddau ar arferion ardderchog o ran hyrwyddo cyfle cyfartal ac ateb anghenion y cymunedau amrywiol y mae'n eu gwasanaethu.

Mae'r Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, o dan gadeiryddiaeth y Pennaeth, yn gyfrifol am fonitro ein cynnydd a lledaenu arferion da a meysydd i'w gwella. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi manylion y camau a gymerwyd yn ystod 2014-2015 i hyrwyddo cydraddoldeb a diwallu ein dyletswyddau deddfwriaethol ac i gasglu'r wybodaeth sydd ei hangen arnom i nodi a llywio gweithgareddau yn y dyfodol.

Cyd-destun Deddfwriaethol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn disodli'r deddfau gwrthwahaniaethu presennol ac mae'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus newydd (y ddyletswydd gyffredinol). Mae hon yn berthnasol i bob sefydliad sy'n darparu gwasanaethau neu gyfleusterau neu sy'n gwerthu nwyddau i'r cyhoedd.

Dyletswydd Gyffredinol

1. Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.
3. Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r bobl hynny nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig canlynol:

- oedran
- anabledd
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol
- ailbennu rhywedd
- beichiogrwydd a mamolaeth
- priodas a phartneriaeth sifil (o ran y ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu).

Mae rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cydraddoldeb yn cynnwys:

- dileu unrhyw anfanteision y bydd pobl yn eu hwynebu oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, neu'u lleihau gymaint ag sy'n bosibl;
- cymryd camau i ateb anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig pan fydd yr anghenion hynny'n wahanol i anghenion pobl eraill; ac
- annog pobl â nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu weithgareddau eraill lle mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Dyletswyddau Penodol

Dyma'r camau y mae'n rhaid i sefydliadau eu cymryd i ddangos eu bod yn

diwallu'r ddyletswydd gyffredinol. Maent yn cynnwys y canlynol:

- Cynlluniau ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol
- ymgysylltu
- asesu effaith
- gwybodaeth am gydraddoldeb am gydraddoldeb
- gwybodaeth am gyflogaeth a gwahaniaethau cyflog
- hyfforddiant staff
- caffael
- adroddiadau blynyddol a chyhoeddi
- adolygu
- hygyrchedd.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Rhaid i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol gynnwys amcanion cydraddoldeb (gan gynnwys amcanion cyflog), y camau i ddiwallu'r rhain, amserlenni a manylion sut y byddwn yn:

- nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb, gan gynnwys gwybodaeth a gasglwyd trwy ymgysylltu â grwpiau gwarchodedig;
- asesu'r effaith debygol ar grwpiau gwarchodedig o bolisiau ac arferion;
- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol ymhlith gweithwyr;
- monitro cynnydd;
- ac unrhyw wybodaeth berthnasol arall.

Adroddiadau Blynyddol

Rhaid i ni gyhoeddi adroddiad blynyddol sy'n nodi:

- camau a gymerwyd i adnabod a chasglu gwybodaeth berthnasol a sut y defnyddir hyn i ddiwallu'r ddyletswydd gyffredinol ac unrhyw resymau am beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol;
- cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
- gwybodaeth benodol am gyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog;
- ac unrhyw wybodaeth berthnasol arall.

Adolygu

Rhaid i ni adolygu ein hamcanion cydraddoldeb a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol o leiaf bob pedair blynedd. Rhaid i ni fonitro ac adolygu ein heffeithiolrwydd a'n cynnydd yn rheolaidd, gan gynnwys ein trefniadau ar

gyfer casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol, ac ymgysylltu â grwpiau gwarchodedig. Cafodd ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol, a gyhoeddwyd yn 2012, ei adolygu ym mis Gorffennaf 2015. Rydym wrthi ar hyn o bryd yn gweithredu amcanion newydd, yn enwedig mewn perthynas â hygyrchedd.

Cynnydd o ran Gweithredu ein Hamcanion Cydraddoldeb

Mae'r adran ganlynol yn rhoi trosolwg o'r camau a gymerwyd yn ystod 2014-2015 i weithredu'r amcanion cydraddoldeb a nodwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac i hyrwyddo cydraddoldeb ar draws y sefydliad. Bydd y data cyflogaeth a chydraddoldeb yn ymwneud â blwyddyn academaidd 2013-14. Bydd enghreifftiau o gynnydd hefyd yn ymwneud â'r cyfnod hwn yn bennaf, ond bydd hefyd yn tynnu sylw at rywfaint o wybodaeth a gweithgareddau o dymor yr hydref 2015 i sicrhau bod gwybodaeth mor ddiweddar ag sy'n bosibl.

Amcan 1:

Hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth staff o'n dyletswyddau deddfwriaethol, amcanion cydraddoldeb a ffyrdd o wella cydraddoldeb trwy eu gwaith.

Hyrwyddir ymwybyddiaeth staff trwy hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth, sydd yn orfodol i bob cyflogai amser llawn a ffracsiynol newydd. Mae tystiolaeth o adolygiadau cyrsiau ac adborth gan staff wedi cael ei lledaenu i Ddeoniaid a Rheolwyr Meysydd Dysgu a'r Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i rannu arferion da a thynnu sylw at feysydd i'w gwella. Mae enghreifftiau o adnoddau, strategaethau, partneriaethau a gweithgareddau yn y gymuned wedi cael eu lanlwytho i'r adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o'r Parth Athrawon ar Moodle. Roedd y gweithdai Rhannu Arferion Da a gynhaliwyd ym mis Gorffennaf 2015 wedi tynnu sylw'r staff at y rhain. Gall staff ychwanegu eu henghreifftiau eu hunain o weithgareddau neu adnoddau at y Parth Athrawon er mwyn rhannu arferion da. Mae staff wedi dilyn hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth arall yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn gan gynnwys hyfforddiant ar eithafiaeth, ymwybyddiaeth ddiwylliannol, cefnogi ceiswyr lloches a ffoaduriaid, hygyrchedd, anableddau dysgu ac iechyd meddwl. Fodd bynnag mae nifer y staff sy'n manteisio ar yr hyfforddiant yn gyfyngedig ac mae angen i ni gael rhagor o staff o wahanol feysydd dysgu i ddilyn yr hyfforddiant neu gymryd rhan mewn digwyddiadau

a mentrau, ac annog staff i rannu enghreifftiau o arferion da ar-lein. Yn ogystal, rhaid i ni sicrhau ein bod yn trafod a chofnodi'r ffordd y mae gwahanol feysydd yn hyrwyddo cydraddoldeb mewn cyfarfodydd adran a thîm i sicrhau bod cynnydd yn cael ei fonitro a bod tystiolaeth yn cael ei dal a'i rhannu yn fwy effeithiol.

Amcan 2:

Ymgysylltu â grwpiau gwarchodedig i adnabod ein blaenoriaethau a'n hamcanion cydraddoldeb, ac adolygu ein darpariaeth a'n cynnydd.

Mae grwpiau gwarchodedig wedi cymryd rhan yn y gwaith o adolygu ein blaenoriaethau, ein hamcanion cydraddoldeb, ein darpariaeth a'n cynnydd. Mae'r adborth hwn wedi ein helpu i lywio adolygiad ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a ddiweddarwyd ym mis Gorffennaf 2015. Mae canlyniadau o'n harolygon Llais y Dysgwr a'n hadolygiad Canfyddiadau Staff wedi cael eu dadansoddi yn ôl rhyw, oedran, anabledd a grŵp ethnig. Mae hyn wedi ein helpu i gymharu lefelau boddhad, nodi safbwyntiau grwpiau gwarchodedig penodol ac unrhyw faterion penodol sy'n effeithio arnynt. Mae manylion y canlyniadau hyn i'w gweld o dan amcan 5.

Amcan 3:

Meithrin cysylltiadau da ac agweddau cadarnhaol tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth, a hyrwyddo ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb, yn y coleg a'r gymuned ehangach.

Mae ein Ffeiriau Amrywiaeth blynyddol yn parhau i fod yn llwyddiannus iawn, gyda mwy a mwy o fyfyrwyr yn mynychu ac yn cymryd rhan mewn perfformiadau, gweithdai a stondinau. Roedd oddeutu mil o fyfyrwyr yn bresennol ym mhob ffair (a gynhaliwyd yn Nhycoc'h a Gorseinon yn Hydref 2014 a 2015). Roedd gan amrywiaeth o feysydd cwricwlwm (Safon Uwch, Galwedigaethol a Mynediad, myfyrwyr amser llawn a rhan-amser) stondinau yn y digwyddiadau hyn, gan gynnwys: Sgiliau Byw'n Annibynnol, Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL), Harddwch a Holisteg, Celf a Dylunio, Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu, Astudiaethau Crefyddol, Iechyd a Gofal, Busnes, Lletygarwch ac Arlwyo, y Gyfraith, Sbaeneg, Ffrangeg a Saesneg. Roedd nifer o stondinau yn cynnwys gweithgareddau codi arian ar gyfer achosion amrywiol. Er enghraifft, 'Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth', ffoaduriaid a cheiswyr lloches a phrosiect Addysg Cymuned Cenia. Cafodd cymdeithasau a ffurfiwyd yn ddiweddar eu hyrwyddo yn y ffair hefyd, er enghraifft Cymdeithas y Ffeministiaid, Cymdeithas Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol (LGBT) a'r Gymdeithas Amgylcheddol (sy'n cael ei rhedeg gan fyfyrwyr yng Ngorseinon). Mae amrywiaeth a nifer y

perfformiadau gan fyfyrwyr hefyd wedi cynyddu. Roedd grwpiau cymunedol a sefydliadau cynrychiadol, fel y Canolfannau Cymunedol Tsieineaidd ac Affricanaidd, Dinas Lloches Abertawe, Ymddiriedolaeth Terrence Higgins, EYST (Tîm Cymorth Ieuencid Ethnig), BAWSO (sefydliad sy'n cefnogi menywod a effeithir gan gam-drin domestig a mathau eraill o gam-drin) a Capoeira Cymru hefyd wedi cymryd rhan. Roedd disgyblion o ysgolion cynradd ac uwchradd lleol (Ysgol Gynradd Sgeti, Ysgol Gynradd Gorseinon, Ysgol Uwchradd Cefn Hengoed ac Ysgol Uwchradd Penllergaer) hefyd wedi dod i'r digwyddiadau. Roedd adborth gan fyfyrwyr, staff, ymwelwyr a chyfranogwyr yn gadarnhaol iawn.

Mae digwyddiadau eraill hefyd wedi bod yn llwyddiannus iawn. Roedd rhyw 250 o fyfyrwyr chwaraeon a 100 o fyfyrwyr peirianeg wedi mynychu gweithdai 'Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth' yn Hydref 2014 a Hydref 2015 fel rhan o'r ymgyrch Pythefnos o Weithredu Cymru. Roedd adborth o werthusiadau'r sesiynau hyn yn gadarnhaol iawn. Mae Prosiect Addysg Cymuned Cenia yn parhau i fod yn llwyddiannus iawn, ac mae myfyrwyr a staff ar draws y sefydliad yn cymryd rhan mewn amrywiaeth eang o weithgareddau codi arian. Mae'r prosiect hefyd wedi ennill statws elusen swyddogol.

Fel rhan o'n dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Menywod (8 Mawrth 2014) roedd myfyrwyr ESOL wedi cymryd rhan mewn taith gerdded noddedig eto i hyrwyddo ymwybyddiaeth a chodi arian ar gyfer yr ymgyrch 'Cerdded yn Ei Hesgidiau'. Mae'r ymgyrch hon yn cael ei redeg gan Care International UK, elusen sydd â'r nod o wella mynediad i ddŵr glân, addysg a gofal iechyd i ferched a menywod ifanc mewn gwledydd sy'n datblygu. Mae Trin Gwallt, Chwaraeon, Plymwaith a Harddwch wedi trefnu sesiynau cyfnewid am y nawfed flwyddyn yn olynol. Mae'r sesiynau ymarferol hyn yn herio stereoteipio ar sail rhyw o ran sgiliau a galluoedd dynion a menywod ac yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r sgiliau sydd eu hangen ym mhob maes galwedigaethol.

Mae cyfranogiad mewn pêl-droed merched a menywod wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn. Yn 2014-15, roedd 22 o chwaraewragedd yn y tîm pêl-droed menywod ac roedd chwe ysgol gyfun leol wedi cymryd rhan yn y twrnameintiau a drefnwyd gan dîm pêl-droed menywod y coleg. Ychwanegwyd rygbi menywod at y rhaglen gyfoethogi yn 2014-15. Roedd myfyrwyr wedi hyfforddi gyda swyddog Undeb Rygbi Cymru a benodwyd i helpu i gynyddu cyfranogiad mewn chwaraeon, gan dargedu menywod a merched. Yn 2014-15, roedd 12 o fyfyrwragedd yn y garfan rygbi, yn chwarae mewn twrnameintiau yng Nghymru a'r DU. Mae myfyrwyr BTEC chwaraeon yn yr ail flwyddyn yn cwblhau Dyfarniad Arweinyddiaeth Chwaraeon Cymunedol a Dyfarniad Arweinyddiaeth Chwaraeon Uwch yn

ychwanegol at eu prif gymhwyster. Mae hyn yn cynnwys cwblhau 30 awr o waith gwirfoddol, gweithio gyda phobl ag anableddau a grwpiau eraill yn y gymuned leol ac ysgolion lleol. Mae myfyrwyr sy'n cymryd rhan yn y gweithgareddau hyn hefyd yn cwblhau cwrs Hyfforddiant Cynhwysedd Anabledd cyn gwirfoddoli i sicrhau eu bod yn ymwybodol o rwystrau a strategaethau i wella hygyrchedd a chynwysoldeb. Yn dilyn llwyddiant y llynedd, roedd myfyrwyr chwaraeon wedi trefnu diwrnod chwaraeon arall i fyfyrwyr ESOL ym mis Mehefin 2015 yng Nghanolfan 360. Roedd pob grŵp ESOL amser llawn wedi cymryd rhan ac roedd yr adborth yn gadarnhaol iawn.

Ym maes Trin Gwallt, Harddwch a Holisteg, mae'r tîm digwyddiadau wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn (gyda thros 50 o fyfyrwyr o bob maes cwricwlwm yn cymryd rhan, gan gynnwys myfyrwyr amser llawn, rhan-amser a dysgu seiliedig ar waith) ac mae wedi cymryd rhan mewn nifer o ddigwyddiadau cymunedol ac elusennol a chystadlaethau, gan gynnwys digwyddiadau Balchder Abertawe a Sparkle (trawsrywiol). Mae hyn wedi rhoi cyfle i'r myfyrwyr arddangos eu sgiliau, hyrwyddo'r adran a gweithio gyda gwahanol grwpiau o gleientiaid yn y gymuned ehangach. Ym mis Mawrth 2015, fel rhan o ddathliadau'r coleg ar gyfer Mis Hanes LGBT a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod roedd yr adran wedi dangos y ffilm Pride gan gynnwys anerchiad a pherfformiad ysbrydoledig gan yr actores/cantores o'r ffilm, Bronwen Lewis. Mae cyflwyno cwrs barbro wedi cynyddu'r gyfran o fyfyrwyr gwryw o leiafrifoedd ethnig yn yr adran, ac nid yw llawer o'r rhain yn siaradwyr brodorol ac mae angen cymorth llythrennedd ychwanegol arnynt. Mae'r tîm addysgu wedi addasu deunydd cyrsiau a strategaethau addysgu i sicrhau bod y cwrs yn hygyrch i'r myfyrwyr hyn.

Ym maes Iechyd a Gofal, mae myfyrwyr yn ymgymryd â lleoliadau gwaith mewn sefydliadau fel MIND, Mencap ac INVOLVE. Maent hefyd yn cymryd rhan yn Her y Gnoll, gan drefnu gweithgareddau awyr agored i blant anabl gyda Chymorth Lleol. Mae gweithio ar y cwrs antur, sydd wedi'i ddylunio'n unswydd ar gyfer plant ag anableddau, yn helpu'r myfyrwyr i gael profiad o weithio gyda phlant ag anableddau gwahanol a chynllunio a threfnu gweithgareddau cynhwysol. Mae cyflwyno cwrs amser llawn a rhan-amser newydd ar lefel un, lle mae myfyrwyr yn cael cyfle i brofi gwahanol bynciau galwedigaethol, wedi helpu i wneud y cwricwlwm yn fwy cynhwysol ac mae'n cynorthwyo'r cyfnod pontio a dilyniant i gyrsiau prif ffrwd i fyfyrwyr y mae angen cymorth llythrennedd a bugeiliol ychwanegol arnynt, gan gynnwys canran uchel o fyfyrwyr Duon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME).

Roedd myfyrwyr Celf a Dylunio wedi archwilio cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy brosiectau sy'n canolbwyntio ar deithiau. Roeddent wedi gweithio gyda myfyrwyr ESOL (y mae llawer ohonynt yn geiswyr lloches a ffoaduriaid) a

rannodd eu hanesion o'u teithiau i'r DU ac arddangos eu gwaith celf yn y Ffair Amrywiaeth. Roeddent hefyd wedi cynhyrchu posteri fel rhan o wythnos wrth-fwlio gan archwilio a hyrwyddo ymwybyddiaeth o effaith galw enwau, stereoteipio a bwlio.

Roedd arddangosfa myfyrwyr Sgiliau Byw'n Annibynnol 'Dim Ond Ni' yn Theatr y Grand wedi archwilio hunaniaeth a pherthyn, gan herio stereoteipiau'n ymwneud ag anabledd a hunaniaeth. Roedd tîm pêl-droed cynhwysol y coleg wedi ennill pencampwriaeth y DU. Mae prosiect syrffio cynhwysol hefyd wedi cael ei ddatblygu gyda Surfability.

Darperir sesiynau cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gydol y flwyddyn i feysydd cwricwlwm ar gais i hyrwyddo cyfranogiad mewn digwyddiadau fel y Ffeiriau Amrywiaeth. Darparwyd tua 100 o sesiynau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn 2014-15. Mae myfyrwyr ar draws y coleg hefyd wedi mynychu sesiynau Islamoffobia ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol (a ddarparwyd gan EYST); anerchiadau ar geiswyr lloches a ffoaduriaid (a ddarparwyd gan Ddinas Lloches Abertawe) a rhywioldeb ac iechyd rhywiol (a ddarparwyd gan Ymddiriedolaeth Terrence Higgins).

Amcan 4:

Addasu systemau a gweithdrefnau casglu gwybodaeth i helpu i gasglu gwybodaeth a data perthnasol am gydraddoldeb staff a myfyrwyr yn ôl nodwedd warchodedig.

Pan fydd myfyrwyr yn cyrchu rhwydwaith y coleg gofynnir iddynt ddarparu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig nad yw'r coleg yn ei dal (crefydd a chredoau, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol a phartneriaeth sifil, trawsrywiol). Mae staff wedi cael eu hannog i ddiweddarau eu manylion personol ar All About Me (e-bortffolios staff) gyda'r wybodaeth hon. Dadansoddir data myfyrwyr yn ôl rhyw, oedran, grŵp ethnig ac anabledd/anhawster dysgu. Dadansoddir gwybodaeth cadw a chyrhaeddiad myfyrwyr hefyd yn ôl rhyw ac ethnigrwydd.

Mae manylion a dadansoddiad data a gasglwyd mewn perthynas â nodwedd warchodedig i'w gweld o dan **Data Myfyrwyr yn ôl Nodwedd Warchodedig (tud. 29-38)**, **Casglu a Monitro Data: Data Cyflogaeth (tud. 38-43)** a **Data a Gofnodwyd yn ôl Nodwedd warchodedig (tud. 44-64)**.

Mae ceisiadau am wybodaeth ynghylch nodweddion gwarchodedig hefyd yn esbonio pam mae angen yr wybodaeth hon arnom a sut rydym yn bwriadu ei defnyddio. Rhaid i staff darlithio a staff cymorth perthnasol annog myfyrwyr i

ddarparu gwybodaeth gywir gan fod data presennol yn awgrymu efallai fod rhai myfyrwyr yn darparu gwybodaeth anghywir am eu nodweddion gwarchodedig. Rhaid i reolwyr hefyd annog staff presennol i ddatgelu'r wybodaeth hon ar All About Me.

Amcan 5:

Gwella adborth a dulliau cyfathrebu, a gweithdrefnau monitro ac adrodd i helpu i nodi a lledaenu cynnydd, a meysydd i'w gwella, yn fwy effeithiol.

Mae newidiadau i'r broses adolygu cyrsiau yn 2014-15 wedi arwain at lai o feysydd yn darparu enghreifftiau penodol o sut mae cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'u hymgorffori yn y cwricwlwm a strategaethau gweithredu cadarnhaol y mae gwahanol feysydd yn cymryd rhan ynddynt. Ers hynny, mae adolygiadau ac adroddiadau meysydd dysgu wedi casglu tystiolaeth o'r cynnydd hwn ac mae wedi cael ei lledaenu i'r Deoniaid a'r Rheolwyr Meysydd Dysgu er gwybodaeth ac i weithredu arnynt.

Mae'r Arolwg Canfyddiadau Staff a'r Arolygon Llais y Dysgwr wedi cael eu dadansoddi yn ôl rhyw, oedran, anabledd a grŵp ethnig.

Arolwg Llais y Dysgwr Tymor yr Hydref Myfyrwyr Amser Llawn Tachwedd 2015

Roedd 2,050 wedi ymateb i'r arolwg hwn. O'r holl ymatebwyr:

- Dywedodd 91% eu bod yn hapus gyda'u cwrs yn gyffredinol
- Dywedodd 90% eu bod yn hapus gyda'r coleg yn gyffredinol
- Dywedodd 91% eu bod yn teimlo'n ddiogel yn y coleg yn gyffredinol
- Dywedodd 89% fod eu hathrawon yn trin pawb yn deg ac yn gyfartal

Mae'r canfyddiadau hyn yn debyg i ganfyddiadau 2014 (1% yn is ar gyfer pob cwestiwn ac eithrio'r cwestiwn am driniaeth deg a chyfartal gan athrawon, sydd 3% yn uwch).

Arolwg Llais y Dysgwr Tymor yr Hydref Myfyrwyr Amser Llawn Safon UG a Safon Uwch Tachwedd 2015

Roedd 3,722 wedi ymateb i'r arolwg hwn.

Dywedodd 94% o ymatebwyr eu bod yn hapus gyda'u cwrs ac yn teimlo'n ddiogel yn y coleg. Dywedodd 92% eu bod yn hapus gyda'r coleg.

Arolwg Llais y Dysgwr Tymor yr Hydref Myfyrwyr Amser Llawn Safon UG a Safon Uwch Tachwedd 2014

- *Ethnigrwydd*

Y grwpiau ethnig canlynol oedd y mwyaf bodlon yn gyffredinol - roeddent wedi cytuno neu gytuno'n gryf â'r cwestiynau sicrhau ansawdd canlynol:

*Byddwn i'n argymhell fy nghwrs i ffrind
Byddwn i'n argymhell y coleg i ffrind
Dw i'n teimlo'n ddiogel yn y coleg
Yn gyffredinol dw i'n hapus gyda'm cwrs
Yn gyffredinol dw i'n hapus gyda'r coleg*

- 100% o ymatebwyr Du Affricanaidd Caribïaidd/Du Prydeinig Affricanaidd (9 ymatebwr)
- 96% o ymatebwyr Arabaidd (5 ymatebwr)
- 94% o ymatebwyr Gwyn – o Loegr/Cymru/Yr Alban/Gogledd Iwerddon/Prydain (735 o ymatebwyr)
- 94% o ymatebwyr Gwyn ac Asiaidd Cymysg (7 ymatebwr) a 93% o ymatebwyr Cymysg – Unrhyw Gefndir Cymysg Arall/Amlethnig (6 ymatebwr) a Gwyn a Du Affricanaidd Cymysg (3 ymatebwr)

Y grwpiau ethnig canlynol oedd y mwyaf anfodlon yn gyffredinol ac roeddent wedi cytuno neu gytuno'n gryf â'r cwestiynau sicrhau ansawdd (uchod):

- 67% o ymatebwyr Cymysg-Gwyn a Du Caribïaidd (3 ymatebwr)
- 82% o ymatebwyr Asiaidd/Prydeinig Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall (21 o ymatebwyr)

Mae hyn yn debyg i ganfyddiadau arolwg 2012/13 ar wahân i'r ffaith mai ymatebwyr Tsieineaidd a Gwyn Gwyddelig oedd ymhlith y mwyaf anfodlon yn 2012, ond yn arolwg 2014, y nhw oedd ymhlith y rhai mwyaf bodlon.

Arolwg Llais y Dysgwr Tymor yr Hydref Dysgwyr Amser Llawn Galwedigaethol Tachwedd 2015

- *Ethnigrwydd*

Y grwpiau ethnig canlynol oedd y mwyaf bodlon yn gyffredinol ac roeddent wedi cytuno neu gytuno'n gryf â'r cwestiynau sicrhau ansawdd (*Byddwn i'n argymhell fy nghwrs/y coleg i ffrind; Dw i'n teimlo'n ddiogel*)

yn y coleg; Dw i'n hapus gyda'm cwrs/gyda'r coleg yn gyffredinol):

- 100% o ymatebwyr Gwyn a Du Caribiaidd Cymysg (7 ymatebwr) a 97% o ymatebwyr Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig-Affricanaidd (24 o ymatebwyr)
- 94% o ymatebwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig Bangladeshaidd ac Asiaidd Prydeinig Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall (50 o ymatebwyr)
- 93% o ymatebwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig Indiaidd (12 o ymatebwyr)
- 92% o ymatebwyr Gwyn – o Loegr/Cymru/Yr Alban/Gogledd Iwerddon/Prydeinig (1665 o ymatebwyr); 91% o ymatebwyr Gwyn – Unrhyw Gefndir Gwyn Arall (215 o ymatebwyr); 92% o ymatebwyr Gwyn Gwyddelig (11 o ymatebwyr)
- 97% o ymatebwyr Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig (6 ymatebwr)

Y grwpiau ethnig canlynol oedd y mwyaf anfodlon yn gyffredinol ac roeddent wedi cytuno neu gytuno'n gryf â'r cwestiynau sicrhau ansawdd (uchod):

- 66% o ymatebwyr Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig-Arall (6 ymatebwr)
- 76% o ymatebwyr Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig-Caribiaidd (5 ymatebwr)
- 80% o ymatebwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig Pacistanaidd (5 ymatebwr) ac 80% o ymatebwyr Arabaidd (20 ymatebwr)

Mae hyn yn debyg i ganfyddiadau Arolwg Llais y Dysgwr Galwedigaethol Amser Llawn 2013. Fodd bynnag, yr ymatebwyr Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig-Caribiaidd; Tsieineaidd ac Asiaidd/Asiaidd Prydeinig oedd ymhlith y rhai mwyaf bodlon yn arolwg 2013 a'r ymatebwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig-Indiaidd a Gwyn Cymysg a Du Caribiaidd oedd ymhlith y rhai mwyaf anfodlon.

- *Rhyw*

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, ar y cyfan, roedd ymatebwyr benywaidd ychydig yn fwy bodlon nag ymatebwyr gwrywaidd, ac eithrio'r ddarpariaeth arlwy.

- *Anabledl ac Anawsterau neu Anabledau Dysgu*

Yn achos dysgwyr ag anawsterau neu anabledau dysgu, roedd yr ymatebwyr Safon Uwch a Safon UG canlynol wedi cytuno neu gytuno'n gryf â'r datganiadau sicrhau ansawdd (uchod):

- 100% o ddysgwyr â nam ar y golwg (6 ymatebwr)

- 97% o ddysgwyr ag awtistiaeth neu syndrom Asperger (6 ymatebwr)
- 93% o ddysgwyr â dyslecsia neu ddyspracsia (33 o ymatebwyr) neu fyddardod (3 o ymatebwyr)
- 90% o ddysgwyr â chyflyrau meddygol eraill (24 o ymatebwyr)

Yn achos dysgwyr ag anawsterau neu anableddau dysgu, roedd yr ymatebwyr canlynol ar gyrsiau galwedigaethol wedi cytuno neu gytuno'n gryf â'r datganiadau sicrhau ansawdd (uchod):

- 97% o ddysgwyr â byddardod (16 o ymatebwyr) neu symudedd cyfyngedig (7 ymatebwr)
- 93% o ddysgwyr ag awtistiaeth neu syndrom Asperger (22 o ymatebwyr) neu ddysgwyr â chyflyrau meddygol eraill (75 o ymatebwyr)
- 92% o ddysgwyr â nam ar y golwg (12 o ymatebwyr) a dysgwyr â dyslecsia neu ddyspracsia (241 o ymatebwyr)
- 89% o ddysgwyr ag anawsterau dysgu (44 o ymatebwyr)
- 88% o bobl sy'n defnyddio cadair olwyn wedi cytuno (5 ymatebwr)
- 74% o ddysgwyr dall (4 ymatebwr)

Roedd rhai grwpiau yn llai bodlon ar eu cyflwyniad i'r coleg a'r cyngor a chanllawiau cyn y cwrs. Er enghraifft:

- Roedd 83% o ymatebwyr Safon Uwch a Safon UG ag awtistiaeth neu syndrom Asperger a 75% o ddysgwyr galwedigaethol dall yn teimlo'n gartrefol ar eu diwrnod cyntaf.

- *Oedran*

Y grŵp oedran 16-19 oedd y lleiaf bodlon, ond roedd 94% o ddysgwyr Safon Uwch ac UG a 91% o ddysgwyr galwedigaethol 16-19 oed wedi cytuno eu bod yn teimlo'n hapus gyda'u cwrs a'r coleg a'u bod yn teimlo'n ddiogel yn y coleg.

Arolwg Canfyddiadau Staff 2015

Roedd 463 o staff wedi ymateb allan o gyfanswm o 1,014 a arolygwyd (45.7%). Mae hyn yn gyfradd ymateb is o'i gymharu â 2014 pan oedd 539 o staff wedi llenwi holiaduron (52.4%).

- Roedd 91% o staff a arolygwyd yn teimlo bod y coleg yn delio'n effeithiol â materion cydraddoldeb – mae hyn yn ostyngiad o 2% ar ffigwr y llynedd
- Mae 95% yn ymwybodol o'n dyletswyddau cydraddoldeb ac yn gwybod sut i hyrwyddo cydraddoldeb fel rhan o'u rôl – yr un

canlyniad â'r llynedd

- Mae 96% o staff yn dweud eu bod yn gwybod sut i hyrwyddo cydraddoldeb fel rhan o'u rôl – cynnydd o 1%
- Mae 31% o staff yn teimlo nad yw'r coleg yn eu trin yn deg - mae hyn yn gynnydd o 7% ar ffigwr y llynedd
- Mae 38% yn teimlo nad yw'r coleg yn gofalu am eu lles – cynnydd o 7% ar ffigwr y llynedd.

- *Rhyw*

Nid oes gwahaniaeth rhwng dynion a menywod yn eu boddhad cyffredinol ac mae rhai gwahaniaethau bach o ran ymatebion i grwpiau penodol o gwestiynau.

- *Ethnigrwydd*

Cofnodwyd yr ymatebion lleiaf cadarnhaol gan gyfranogwyr oedd yn well ganddynt beidio â datgelu eu grŵp ethnig. Cofnodwyd yr ymatebion mwyaf cadarnhaol gan ymatebwyr a nododd eu bod yn Arabaidd neu'n Grŵp Ethnig Arall.

Amcan 6:

Defnyddio gwybodaeth berthnasol ac adborth i asesu effaith polisiau ac arferion ar grwpiau gwarchodedig yn fwy effeithiol.

Mae profformas a chanllawiau asesu effaith wedi cael eu hadolygu i ystyried newidiadau deddfwriaethol ac maent yn cynnwys pob grŵp gwarchodedig a'n dyletswyddau o dan y Cynllun Iaith Gymraeg i hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer siaradwyr Cymraeg a chyfleoedd i ddefnyddio a hyrwyddo dwyieithrwydd. Mae cynnydd o ran asesu effaith yn cael ei fonitro trwy swyddfa'r Pennaeth ac mae canfyddiadau'r asesiad effaith yn cael eu cyflwyno gyda'r polisiau cyn cymeradwyo. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, nid oes tystiolaeth gysylltiedig o asesiadau effaith ac mae angen gwell cynrychiolaeth ar weithgorau i sicrhau bod safbwyntiau grwpiau gwarchodedig yn cael eu hystyried. Mae canfyddiadau allweddol o asesiadau effaith a gweithredoedd i'w gweld isod:

Gweithdrefn Galluogrwydd

Cynhaliwyd asesiad effaith ym mis Rhagfyr 2015.

Canlyniadau:

Angen cael adborth gan grwpiau ffocws, arolwg staff ac ystadegau monitro Adnoddau Dynol (AD) a choladu nifer a chategorïau achosion galluogrwydd yn ôl nodwedd warchodedig.

Polisi Cyffuriau ac Alcohol

Cynhaliwyd asesiad effaith ym mis Awst 2015.

Canlyniadau:

Casglu data ar achosion disgyblaethol ar gyfer sylweddau yn ôl nodwedd warchodedig.

Polisi Stopio a Chwilio Myfyrwyr

Cynhaliwyd asesiad effaith ym mis Awst 2015.

Canlyniadau:

Casglu data ar grwpiau gwarchodedig er mwyn monitro effaith.

Polisi Derbynn

Cynhaliwyd asesiad effaith ym mis Ebrill 2015.

Canlyniadau:

- Cyfieithu'r polisi i'r Gymraeg
- Casglu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig o ddata ceisiadau
- Cynnwys adran ar weithdrefnau ar gyfer siaradwyr ieithoedd eraill i wneud yn glir efallai fod rhaid iddynt gael eu hasesu neu ddarparu tystiolaeth o gymwysterau ESOL
- Cynnwys adran ar gyfle i ddatgelu anabledd a gwneud cais am addasiadau
- Cynnwys datganiad hygyrchedd

Polisi Diogelu Plant ac Oedolion Agored i Niwed

Cynhaliwyd asesiad effaith ym mis Awst 2015.

Canlyniadau:

Monitro yn ôl nodwedd warchodedig ac atgyfeiriadau a wnaed gyda chanlyniadau a'u cyflwyno i Fwrdd y Gorfforaeth.

Gweithdrefn Gwyno

Cynhaliwyd asesiad effaith ym mis Medi 2015.

Canlyniadau:

- Creu fersiwn dwyieithog o'r weithdrefn hon
- Uned ansawdd i gofnodi cwynion, eu monitro i adnabod unrhyw dueddiadau gan gynnwys mewn perthynas â grwpiau gwarchodedig

Amcan 7:

Recriwtio rhagor o fyfyrwyr a chyflogeion gwrywaidd a benywaidd mewn meysydd a swyddi lle maent wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd.

Mae meysydd sydd yn bennaf i ddynion a meysydd sydd yn bennaf i ferched wedi parhau i roi strategaethau gweithredu cadarnhaol ar waith. Ym maes Peirianeg, mae strategaethau gweithredu cadarnhaol i recriwtio merched a menywod yn cynnwys sesiynau blasu i ysgolion fel rhan o weithgareddau cyswllt ysgolion ac Wythnos Peirianeg Cymru a Chlybiau Sadwrn ym meysydd Cerbydau Modur a Thechnoleg Ddigidol. Mae mwy o staff addysgu benywaidd yn yr adran gan gynnwys menywod BAME sydd wedi bod yn ddylanwadol o ran hyrwyddo cymorth a dealltwriaeth o faterion diwylliannol gyda staff a myfyrwyr.

Ym maes Trin Gwallt, Harddwch a Holisteg, mae strategaethau gweithredu cadarnhaol i recriwtio rhagor o ddynion yn cynnwys cyflwyno cwrs barbro a chwrs rhan-amser tylino chwaraeon (mae hwn wedi rhedeg am nifer o flynyddoedd). Mae'r cyrsiau hyn yn denu myfyrwyr gwrywaidd yn bennaf ac o ganlyniad bu cynnydd cyson yn nifer y dynion a recriwtiwyd, gan gynnwys myfyrwyr gwrywaidd BAME.

Ym meysydd Mathemateg, Gwyddoniaeth a Gwyddor Gymdeithasol, mae strategaethau gweithredu cadarnhaol wedi cael eu rhoi ar waith i fynd i'r afael â stereoteipiau rhyw o ran astudio gwyddoniaeth, a symud ymlaen i gyrsiau gradd mewn gwyddoniaeth. Mae hyn wedi cael ei gyflawni trwy'r

Academi Wyddoniaeth, nosweithiau agored, a digwyddiadau penodol eraill (AU+, Rhaglen Gymorth Mathemateg Bellach). Defnyddiwyd modelau rôl benywaidd i ysbrydoli rhagor o fyfyrwagedd i ystyried gyrfaedd ym maes gwyddoniaeth. Mae dwy ddarlithwraig yn arwain Rhaglen Gymorth Mathemateg Bellach, sy'n golygu darparu gwersi mathemateg ychwanegol i fyfyrwyr Coleg Gŵyr Abertawe a dysgwyr o ysgolion/ colegau eraill ar y cyd â Phrifysgol Abertawe, a defnyddir llysgenadesau myfyrwyr mewn nosweithiau agored. Mae anghydbwysedd o ran rhyw ym maes gwyddoniaeth hefyd yn cael sylw penodol (e.e. fel rhan o AU+, mae myfyrwyr yn clywed anerchiad ar 'Ferched mewn Ffiseg' ar y cyd â'r Sefydliad Ffiseg). Ym maes Gwyddor Gymdeithasol, maes sydd yn draddodiadol wedi bod yn denu dysgwagedd, mae nosweithiau agored a digwyddiadau AU+ yn cael eu cyflwyno gan aelodau gwrywaidd o staff. Mae pynciau'n edrych yn gynyddol ar wahaniaethau rhyw mewn llwyddiannau, er enghraifft, mae'r Adran Ddaeryddiaeth wedi nodi bod merched yn gyson yn gwneud yn well na dynion ac felly mae hyn wedi cael sylw yn y strategaethau dysgu ac addysgu.

Oherwydd i ni rewi recriwtio yn ystod 2014-15, a'r mesurau oedd eu hangen i wneud y mwyaf o gyfleoedd adleoli staff yr effeithiwyd eu swyddi arnynt gan y cynigion effeithiolrwydd, o ganlyniad i ostyngiad yng nghyllid craidd y coleg, cafodd 31 o swyddi gwag eu hysbysebu'n allanol. Roedd llawer o'r swyddi yn rhan-amser, gan arwain at gyfran uwch o ymgeiswyr benywaidd nag ymgeiswyr gwrywaidd. Mae angen gwaith pellach trwy'r broses o gynllunio'r gweithlu i geisio cynyddu nifer y swyddi amser llawn a hysbysebir yn y dyfodol i geisio annog mwy o geisiadau gan ddynion yn y meysydd hynny lle mae dynion wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd. Gwnaed cynnydd o ran denu merched i faes Peirianeg, ac erbyn hyn mae 15% o'r staff yn y maes hwn yn fenywod. Rydym wedi nodi'r swyddi a meysydd y coleg lle mae angen i ni recriwtio rhagor o ferched neu ddynion ac mae hyn bellach yn cael sylw fel rhan o gynllun recriwtio / AD pob maes.

Amcan 8:

Cwblhau adolygiad cyflog cyfartal a datblygu a gweithredu polisi cyflog cyfartal

Bu oedi o ran cynnydd ar yr amcan hwn oherwydd y pwysau mawr mae'r coleg wedi'u hwynebu o ganlyniad i doriadau parhaus mewn cyllid, gan arwain at fesurau effeithiolrwydd ar draws sawl maes y coleg. Mae gweithredu'r raddfa gyflog newydd i staff cymorth busnes wedi bod yn boblogaidd iawn ac o ganlyniad mae'n debyg bod gwell cydraddoldeb a thryloywder o ran graddfeydd ar draws swyddi cymorth busnes. Mae'r gwaith sy'n ofynnol i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn anodd,

oherwydd mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig yn bennaf ar y gyfran uchel o ferched a gyflogir mewn swyddi sy'n talu'r Cyflog Byw. Mae hyn oherwydd bod llawer o'r swyddi hyn yn rhan-amser ac yn darparu'r hyblygrwydd y mae llawer o ferched yn ei hoffi er mwyn cydbwysu rôl gofalmwr sylfaenol mewn sawl achos â chyfrifoldebau gwaith.

Amcan 9:

Gwella cynrychiolaeth o blith grwpiau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig yn y gweithlu

Oherwydd i ni rewi recriwtio yn ystod 2014-15 a'r mesurau oedd eu hangen i wneud y mwyaf o gyfleoedd adleoli staff yr effeithiwyd eu swyddi arnynt gan y cynigion effeithiolrwydd, o ganlyniad i ostyngiad yng nghyllid y coleg, cafodd llawer llai o swyddi eu hysbysebu na'r flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, cafodd pob swydd wag a hysbysebwyd yn allanol ei dosbarthu i amrywiaeth o wahanol grwpiau a rhwydweithiau yn y gymuned er mwyn helpu i ddenu ceisiadau ar gyfer rhagor o ymgeiswyr BAME.

Amcan 10:

Gwella hygyrchedd cyfleusterau coleg, gwasanaethau, a chyfleoedd dilyniant a chyflogaeth i bobl anabl.

Mae tua 40 o fyfyrwyr yn cymryd rhan mewn lleoliadau profiad gwaith 30 wythnos. Mae llawer o'r cyfleoedd profiad gwaith hyn hefyd yn hyrwyddo cynaliadwyedd, fel plannu coed a thyfu a gwerthu llysiau a phlanhigion. Mae cyflogwyr a darparwyr lleoliadau gwaith hefyd yn cael eu hannog i ddod i'r digwyddiad dathlu a drefnir ar gyfer pob myfyriwr Sgiliau Byw'n Annibynnol sy'n gwneud profiad gwaith. Mae hyn wedi codi proffil y myfyrwyr, ymrwymiad staff a chyflogwyr ac mae hefyd yn hyrwyddo anableddau dysgu'n gadarnhaol. Mae'r cynnig cwricwlwm i fyfyrwyr wedi cael ei adolygu'n benodol i ateb anghenion cohort arwahanol o ddysgwyr. Er enghraifft, mae grŵp 'PACE', sydd yn benodol ar gyfer dysgwyr awtistig, wedi cael ei gyflwyno gyda'r nod o gynorthwyo dilyniant i ddarpariaeth brif ffrwd. Mae'r cwrs Academi Gwaith wedi rhoi cyfleoedd ardderchog i ddysgwyr gyfrannu at fentrau cysylltiedig â gwaith gyda'r posibilrwydd o waith neu wirfoddoli ar ddiwedd y cwrs. Mae llawer o gyrsiau'n ymgorffori digwyddiadau codi arian yn eu rhaglen, sy'n hyrwyddo menter a chynhwysiant, ac mae hyn hefyd yn gwella hunan-barch unigolion.

Mae darpariaeth adnodd llyfrgell a chlwb cinio ar lawr A i fyfyrwyr Sgiliau Byw'n Annibynnol wedi rhoi mwy o le i fyfyrwyr ddarllen a chymdeithasu. I

rai myfyrwyr mae hyn yn amgylchedd mwy addas na phrif lyfrgell y coleg a'r ffreutur, sy'n gallu bod yn brysur iawn.

Mae cael adborth ar bapur gan fyfyrwyr Sgiliau Byw'n Annibynnol ar gyfer arolwg Llais y Dysgwr wedi cynyddu cyfranogiad yn yr arolwg hwn. Mae hyn wedi cynyddu o 3 grŵp yn cymryd rhan ym mis Tachwedd 2014 i 13 o grwpiau'n cymryd rhan ym mis Tachwedd 2015. Mae cysylltiadau ag ysgolion i gynorthwyo pontio hefyd wedi gwella, gyda mwy o gyfranogiad mewn diwrnodau blasu'r coleg. Er enghraifft, ym mis Rhagfyr 2014, gwahoddwyd 17 o ysgolion i ddiwrnodau blasu, a gwrthodwyd pob un, ond ym mis Rhagfyr 2015 roedd 9 allan o'r 16 o ysgolion a wahoddwyd wedi cymryd rhan. Mae cyfathrebu â rhieni hefyd wedi gwella, gyda mwy o rieni yn rhoi adborth ar y broses gwneud cais a dilynant.

Yng ngwanwyn 2013, roedd yr Aelod Cynulliad Lleol wedi cysylltu â'r coleg ar ran y grwpiau rhieni a gofalwyr yn Abertawe a gynrychiolodd blant ac oedolion ifanc sy'n dioddef o Anhwylder y Sbectrwm Awtistig (ASD). Roedd pryder wedi cael ei godi i'r Aelod Cynulliad nad oedd Coleg Gŵyr Abertawe yn darparu'r amgylchedd a'r cwricwlwm cywir i fyfyrwyr ASD fod yn llwyddiannus.

Roedd yr ystadegau a gasglwyd ar y pryd wedi adlewyrchu hyn, gyda hyd at 10-15 o ddysgwyr (30% o'r Cohort ASD) yn gadael y coleg yn gynharach a 15-20 o ddysgwyr (60% o'r Cohort ASD) heb gael y cymhwyster o'u dewis gyda llai na 50% yn symud ymlaen i astudio pellach. Penderfynwyd rhoi Grŵp Strategaeth ASD y coleg ar waith gan gynnwys cynrychiolwyr o'r awdurdod lleol (gwasanaethau cymdeithasol), ysgolion uwchradd lleol ac ysgolion arbennig gan gynnwys cynrychiolaeth gan gyfleusterau addysgu arbenigol a chydlynwyr anghenion addysg arbennig, y Bwrdd Iechyd Lleol, grwpiau rhieni a gofalwyr, y brifysgol leol ac wedi'i gadeirio gan y coleg. Prif weledigaeth a tharged y Grŵp oedd canolbwyntio ar bontio yn gyffredinol, i'r coleg, trwy'r coleg ac o'r coleg. Drwy ganolbwyntio ar bontio, cafodd mentrau allweddol eu gweithredu:-

- **Creu dau weithiwr cyswllt allweddol yn ein hadran Sgiliau Byw'n Annibynnol (Cwricwlwm Arbenigol) ac un gweithiwr cyswllt allweddol yn ein hadran Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cwricwlwm Prif Ffrwd).** Roedd y tri aelod hyn o staff wedi ymweld ag ysgolion lleol am adolygiadau cychwynnol ar gyfer myfyrwyr sy'n gobeithio symud ymlaen i'r coleg. Roedd hyn wedi rhoi modd i'r coleg

ddeall anghenion y myfyriwr, cynlluniau ar gyfer y dyfodol a pharatoi'r amgylchedd a'r cwricwlwm ymlaen llaw.

- **Ymweliad Cynllunio ac Ymgysylltu a Sesiynau Blas**

Byddai darpar fyfyrwyr a rhieni/gofalwyr yn cael gwahoddiad i ddod i'r coleg ar gyfer ymweliad/au. Byddai'r gweithiwr cyswllt allweddol yno, yn ogystal â staff cymorth a darlithwyr posibl.

- **Cysylltu ag asiantaethau allanol**

Sicrhau bod adroddiadau gyrfaoedd yn cael eu trosglwyddo i'r coleg. Cafodd adroddiadau perthnasol y Bwrdd Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol eu trosglwyddo i'r coleg.

- **Hyfforddiant a chymorth i staff coleg**

Defnyddio profiad helaeth y Grŵp Strategaeth ASD i dargedu a chael mynediad i hyfforddiant a sicrhau bod pob aelod o staff cymorth a darlithio'n gyfarwydd ag anghenion ac ymddygiadau myfyrwyr ASD.

- **Monitro a Gwerthuso.** Cafodd diweddariadau rheolaidd ar niferoedd myfyrwyr o ran cofrestru, tynnu yn ôl, trosglwyddo, presenoldeb a chwblhau'n llwyddiannus eu cyflwyno i Grŵp Strategaeth ASD.

- **Addasu'r Amgylchedd**

Eto gyda chymorth a chynghor gan aelodau'r Grŵp Strategaeth ASD, cafodd mentrau megis yr 'ystafell ymlacio' a'r 'parth ymlacio' eu hymgorffori yn ein cynlluniau ystadau. Datblygwyd cynlluniau hygyrchedd a chludiant hefyd.

- **Newidiadau i'r Cwricwlwm.** Cyflwyno cwrs amser llawn ASD ar lefel Mynediad.

Roedd y Grŵp Strategaeth ASD wedi cael dylanwad ar benderfyniadau uwch reolwyr yn y coleg ac yn allanol roedd cynrychiolwyr grŵp yn bresennol mewn grwpiau strategaeth ASD lleol a chenedlaethol.

Drwy ganolbwyntio ar bontio a'r dull partneriaeth mae myfyrwyr bellach yn aros yn y coleg. Ym mis Gorffennaf 2015 roedd yr holl 56 (100% o'r cohort) o'r dysgwyr ASD wedi aros yn y coleg a chael y cymhwyster o'u dewis, ac roedd 49 o ddysgwyr (88% o'r cohort) wedi symud ymlaen i astudio pellach.

Mae angen gwneud rhagor o waith ymgysylltu a hyrwyddo i gyfleu bod y coleg yn gyflogwr sy'n "ystyriol o anabledd". Bydd hyn yn annog ymgeiswyr i fod yn ffyddiog wrth ddatgelu anabledd na fyddai eu cais yn cael eu trin yn llai ffafriol. Yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn dim ond 0.9% o'r holl ymgeiswyr swyddi wnaeth ddatgan bod ganddynt anabledd ar y ffurflen

monitro cydraddoldeb. Mae'r ffigur isel iawn hwn yn adlewyrchu'r broblem hysbys bod ymgeiswyr swyddi yn tanddatgan anabledd. Mae hyn yn debygol o gael ei gysylltu â phryder ymgeisydd y gallai datganiad adeg ymgeisio gael effaith andwyol ar lwyddiant y cais. Fodd bynnag, mae'r coleg yn darparu cyfleusterau a chymorth ardderchog i'r aelodau hynny o staff sydd wedi'u heffeithio gan anabledd yn ystod eu cyflogaeth, er mae angen gwneud rhagor o waith i ddangos y mesurau hyn er mwyn adrodd arnynt.

Trefniadau i Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol am Gydraddoldeb

Mae'r coleg yn casglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb drwy'r canlynol:

- datganiadau meddygol myfyrwyr
- ffurflenni cofrestru
- ffurflenni cais (staff a myfyrwyr);
- ffurflenni monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth (sy'n gofyn am wybodaeth ynghylch nodweddion gwarchodedig nad yw eisoes wedi cael ei chasglu ar ffurflenni cofrestru, e.e. cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chredoau, statws priodasol, trawsrywiol)
- data sydd ar gael drwy fewnwyd y coleg o dan Systemau Integredig a Gwybodaeth Rheoli (MIIS) ac "My eILP"
- e-bortffolios staff (All About Me);
- ystadegau ar niferoedd sy'n manteisio ar gymorth;
- Arolygon Llais y Dysgwr a grwpiau ffocws ac Ymgynghoriadau Cyngor Myfyrwyr;
- Arolygon Canfyddiadau Staff;
- proses adolygu cyrsiau;
- digwyddiadau hyfforddiant;
- cyhoeddiadau allanol perthnasol, er enghraifft, gwaith ymchwil ac adroddiadau ar faterion cydraddoldeb sy'n effeithio ar grwpiau penodol.

Mae hyn yn rhoi gwybodaeth ac adborth i ni ar y canlynol:

- cofrestriadau myfyrwyr yn ôl rhyw, oedran, ethnigrwydd ac anabledd (ac yn ôl cyfadran, maes dysgu, dull astudio a phrif gampws);
- cofrestriadau myfyrwyr yn ôl rhyw (gan gynnwys trawsrywiol), oedran, ethnigrwydd ac anabledd, statws priodasol (gan gynnwys partneriaeth sifil) a chrefydd a chredoau (gwybodaeth rannol ar y cam hwn);

- cadw a chyrhaeddiad myfyrwyr yn ôl rhyw, ethnigrwydd a grŵp oedran;
- ceisiadau a chynrychiolaeth staff ar draws sawl adran, rôl, lefel a dull cyflogaeth;
- pobl a gyflogir yn ôl pob nodwedd warchodedig (gwybodaeth rannol ar y cam hwn);
- pobl sydd wedi gwneud cais am swydd yn ôl nodwedd warchodedig;
- nifer y gwahanol ddysgwyr sy'n manteisio ar wasanaethau cymorth penodol (e.e. i fyfyrwyr ag anableddau ac anawsterau dysgu);
- canfyddiadau staff a myfyrwyr, lefelau ymwybyddiaeth a boddhad;
- canfyddiadau rhai grwpiau gwarchodedig a materion sy'n effeithio ar grwpiau penodol;
- arferion da a meysydd i'w gwella o ran ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth a darparu gwasanaethau;
- gweithio mewn partneriaeth a chysylltiadau perthnasol â sefydliadau er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb yn y coleg a'r gymuned ehangach.

Effeithiolrwydd Trefniadau a Chamau a Gymerwyd a Heriau a Blaenoriaethau ar gyfer y Dyfodol

Mae'r coleg wedi cymryd camau i gasglu data ar nodweddion gwarchodedig. Er enghraifft, trwy ofyn i staff a myfyrwyr ddarparu'r wybodaeth hon ar-lein, sefydlu cronfeydd data a diweddarau systemau i helpu i fonitro'r wybodaeth hon.

Er Medi 2013, mae'r wybodaeth yn cael ei chasglu pan fydd myfyrwyr yn cyrchu rhwydwaith y coleg am y tro cyntaf. Fodd bynnag, mae materion yn codi o hyd ynghylch cywirdeb yr wybodaeth a ddarperir gan fyfyrwyr, a niferoedd y staff a myfyrwyr sydd heb ddarparu'r wybodaeth hon. Mae angen rhagor o sesiynau codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant i wella hyn.

Bydd angen i ni wella'n dulliau o gofnodi ansawdd ac adborth hefyd er mwyn cofnodi adborth gan grwpiau gwarchodedig a thystiolaeth o cynnydd yn fwy

effeithiol. Bydd grwpiau ffocws ac, o bosibl, gyfweiliadau â grwpiau gwarchodedig penodol yn cael eu cynnal i gael adborth ac i archwilio materion posibl.

Data Myfyrwyr yn ôl Nodwedd Warchodedig

Rhyw

Cyfrif Pennau yn ôl Rhyw a Dull

Cyfrif Pennau yn ôl Rhyw	Cyfanswm	Dynion	%	Merched	%
Trawsgolegol	10103	4633	46	5470	54

Cyfrif Pennau yn ôl Rhyw a Dull	Cyfanswm	Dynion	%	Merched	%
Trawsgolegol Amser Llawn	4786	2232	47	2554	53
Trawsgolegol Rhan-amser	5317	2401	45	2916	55
Gorseinon Amser Llawn	2470	1105	45	1365	55
Abertawe Amser Llawn	2316	1127	49	1189	51

Yn 2014-15 y cohort myfyrwyr oedd 10103, gyda 54% o fyfyrwagedd a 46% o fyfyrwyr gwryw. Mae hyn yn debyg i 2013-14, pan oedd y cohort myfyrwyr yn 14969, gyda 6514 (43.5%) o fyfyrwyr gwryw a 8455 (56.5 %) o fyfyrwagedd, er mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau wedi gwella ychydig. O ran myfyrwyr amser llawn mae 47% yn ddynion a 53% yn ferched, yr un canrannau â 2013-2014. Nifer y dysgwyr rhan-amser yw 5317. Mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau (45% yn ddynion a 55% yn ferched) yn dangos cynnydd o bron 3% yn y gyfran o ddynion o'i gymharu â'r llynedd.

Ethnigrwydd

Cyfrif Pennau yn ôl Tarddiad Ethnig	Cyfanswm	%	Merched	Dynion
Arabaid	64	0.6	29	35
Asiaidd – Bangladeshaidd	112	1.1	66	46
Asiaidd – Indiaidd	29	0.3	19	10
Asiaidd – Pacistanaidd	32	0.3	16	16
Du – Affricanaidd	211	2.1	74	137
Du – Caribiaidd	7	0.1	3	4

Tsieineaidd	59	0.6	39	20
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	40	0.4	21	19
Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	14	0.1	8	6
Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	23	0.2	17	6
Cefndir Asiaidd arall	161	1.6	88	73
Cefndir Du arall	7	0.1	3	4
Cefndir Ethnig arall	71	0.7	43	28
Cefndir Cymysg arall	15	0.1	8	7
Gwyn	9105	90.1	4976	4129
Anhysbys	141	1.4	56	85
Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	12	0.1	4	8

Y gyfran o fyfyrwyr BAME yn y coleg yw 8.4%, sef 2.4% yn uwch na'r gyfran o bobl BAME o blith poblogaeth gyfan Abertawe. Mae hyn yn ôl yr amcangyfrifon swyddogol diweddaraf, sy'n awgrymu poblogaeth ethnig sydd heb fod yn wyn o ryw 14300 – sef 6.0% o boblogaeth gyfan Abertawe (Cyfrifiad 2011). Yn 2014-15 nododd 90.1% o'r cohort myfyrwyr eu bod yn wyn. Mae hyn yn debyg i 2013-14, pan nododd 13414 o fyfyrwyr (90% o'r cohort myfyrwyr) eu bod yn wyn. Roedd 12 o bobl wedi gwrthod rhoi'r wybodaeth hon sef 0.1%, ac mae hyn yn welliant ar ffigur y llynedd, pan oedd 40 o bobl (0.3%) wedi gwrthod rhoi'r wybodaeth hon. Mae nifer y bobl oedd heb roi'r wybodaeth hon wedi gostwng: 141 o bobl yn 2014-15, o'i gymharu â 468 yn 2013-14. Mae pobl Asiaidd Bangladeshaidd (112 o fyfyrwyr), Asiaidd Arall (161) a Du Affricanaidd (211 o fyfyrwyr) yn parhau i fod y grwpiau BAME mwyaf yn ôl cyfran. Mae cynnydd o 43 yn niferoedd y myfyrwyr Du Affricanaidd o'i gymharu â 2013-14 ac mae gostyngiad o 49 a 50 yn niferoedd y myfyrwyr Asiaidd Arall a Bangladeshaidd. Mae'r rhan fwyaf o fyfyrwyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn astudio ar y safleoedd yn Abertawe.

Oedran

Cyfrif Pennau yn ôl Grŵp Oedran	Cyfanswm	%	Merched	Dynion
O dan 16	174	1.7	51	123
16-19	4330	42.9	2200	2130
20-24	1305	12.9	632	673
25-29	998	9.9	544	454
30-39	1481	14.7	880	601
40-49	925	9.2	580	345

50-59	615	6.1	397	218
60-69	203	2.0	136	67
70-79	47	0.5	35	12
80-89	14	0.1	10	4
Anhysbys	11	0.1	5	6

Y grŵp oedran mwyaf yw pobl 16-19 oed, sy'n 42.9% o'r cohort cyfan. Mae hyn yn uwch na chanran 2013-14, pan oedd pobl 16-19 oed wedi cynrychioli dros draean o'r cohort myfyrwyr. Mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y grŵp oedran hwn bron yn gyfartal, gyda chyfran ychydig yn uwch o ddynion na'r cohort cyffredinol. Mae'r gyfran o ddynion yn y cohort dan 16 oed yn sylweddol uwch na merched gyda mwy na dwbl nifer y dynion na merched yn y maes hwn (29% yn ferched, 71% yn ddynion). Mae hyn yn debyg i'r cyfrannau yn y blynyddoedd blaenorol. Yn 2013-14 y cydbwysedd oedd 98 (67%) o ddynion a 49 (33%) o ferched; yn 2012-13 roedd 190 o ddynion (61%) a 119 o ferched (39%) ac roedd 214 o ddynion (57%) a 160 o ferched (43%) yn 2011-12. Mae'r bwlch rhwng y rhywiau yn y grŵp oedran hwn yn cynyddu, gyda'r gyfran o ferched yn gostwng o'r naill flwyddyn i'r llall. Bydd rhaid ymchwilio'r tueddiad hwn ymhellach i sefydlu pam mae llai o ferched yn cofrestru yn y grŵp oedran hwn ac a yw hyn yn ymwneud â newidiadau i'r cwricwlwm neu'r dewisiadau sydd ar gael.

Anabledd

Cyfrif Pennau yn ôl Anabledd/Anhawster Dysgu	Cyfanswm	%	Merched	Dynion
dysgwr yn nodi bod ganddo/ganddi anhawster a/neu anabledd dysgu	1231	12.2	601	630
dysgwr yn nodi nad oes ganddo/ganddi anhawster a/neu anabledd dysgu	8549	84.8	4728	3821
anhysbys/gwybodaeth heb ei darparu/nid oes mo'i hangen	305	3.0	132	173

Roedd 12.2% o'r cohort myfyrwyr wedi datgan anabledd neu anhawster dysgu. Mae hyn 1% yn uwch na'r gyfran o fyfyrwyr a ddatganodd anabledd neu anhawster dysgu yn 2013-14, er bod y nifer gwirioneddol yn is (1231 yn 2014-15 o'i gymharu â 1609 yn 2013-14) oherwydd mae'r cohort myfyrwyr yn llai. Mae'r ganran o fyfyrwyr sydd heb roi'r wybodaeth hon ychydig yn is na'r llynedd (3% o'i gymharu â 4% yn 2013-14). Nid yw'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yn adlewyrchu'r cohort myfyrwyr oherwydd mae'r gyfran o ddynion sy'n datgan anabledd neu anhawsterau dysgu yn uwch.

Cyfrif Pennau Myfyrwyr yn ôl Maes Dysgu a Rhyw

Cofrestriadau yn ôl Maes Dysgu	Amser Llawn				Rhan-amser			
	Merched	%	Dynion	%	Merched	%	Dynion	%
Safon Uwch/UG (Cyfrif Pennau)	874	57.5%	644	42.5%				
Busnes	81	41%	117	59%	214	63%	128	37%
Celfyddydau Creadigol	101	54%	86	46%				
Peirianeg	24	5%	468	95%	6	2.5%	232	97.5%
ESOL	101	55%	83	45%	302	57%	228	43%
Gwallt a Harddwch	260	94.5%	15	5.5%	142	80%	36	20%
Iechyd a Gofal	672	88%	95	12%	301	91%	31	9%
Lletygarwch, Teithio a Thwristiaeth	70	64%	39	36%	17	68%	8	32%
Y Dyniaethau	19	61%	12	39%	221	67%	107	33%
Sgiliau Byw'n Annibynnol	55	39%	85	61%	87	44%	111	56%
Mathemateg, Gwyddoniaeth a Gwyddor Gymdeithasol	59	54%	51	46%	41	63%	71	47%
Chwaraeon, Gwasanaethau Cyhoeddus, Addysg Gorfforol	103	26%	299	74%	20	36%	36	64%
Technoleg	20	10%	178	90%	1	7%	14	93%
Celfyddydau Gweledol	132	60.5%	86	39.5%	169	90%	18	10%
Sgiliau Sylfaenol Oedolion					175	59%	124	41%
Hyfforddiant GCS					965	53%	866	47%
Learndirect								
SCVS								
Dysgu Seiliedig ar Waith					337	41%	477	59%

Wrth edrych ar y maes dysgu a'r rhyw gallwn weld bod y cydbwysedd rhwng y rhywiau yn newid yn sylweddol yn ôl maes rhaglen a math o raglen. O ran cofrestru amser llawn, ar gyrsiau Safon Uwch ac UG, y cydbwysedd yw 874 (57.5%) o ferched a 644 (42.5%) o ddynion. Mae hyn yn gynnydd o 2% yn y gyfran o ferched sy'n dilyn rhaglenni Safon Uwch o'i gymharu â 2013-14, pan oedd 830 (55.5%) o ferched a 664 (44.5%) o ddynion.

Y meysydd lle mae mwy o ferched na dynion yw Trin Gwallt a Harddwch (94.5% yn ferched); Iechyd a Gofal (88% yn ferched); Lletygarwch, Teithio a Thwristiaeth (64% yn ferched) a'r Dyniaethau (61% yn ferched). Fodd bynnag, ym mhob un o'r meysydd hyn, wrth edrych ar raglenni amser llawn, mae'r gyfran o fyfyrwyr gwryw wedi cynyddu o'i gymharu â'r llynedd. Er

enghraifft, yn y Dyniaethau mae 12 o fyfyrwyr gwryw yn 2014-15 (39%) o'i gymharu â 9 yn 2013-14 (33%), sef cynnydd o 6% yn y gyfran o fyfyrwyr gwryw yn y maes hwn. Ym maes Iechyd a Gofal roedd 95 (12%) o fyfyrwyr gwryw yn 204-15 o'i gymharu â 65 o fyfyrwyr gwryw yn 2013-14 (8%), cynnydd o 4% yn y gyfran o fyfyrwyr gwryw, ac ym maes Trin Gwallt a Harddwch roedd 15 o fyfyrwyr gwryw yn 2014-15 (5.5%) o'i gymharu â 9 myfyriwr gwryw yn 2013-14 (4%). Fodd bynnag, ym maes Iechyd a Gofal, ar raglenni rhan-amser, mae nifer y dynion wedi gostwng o 109 yn 2013-14 (13%) i 31 (9%) yn 2014-15.

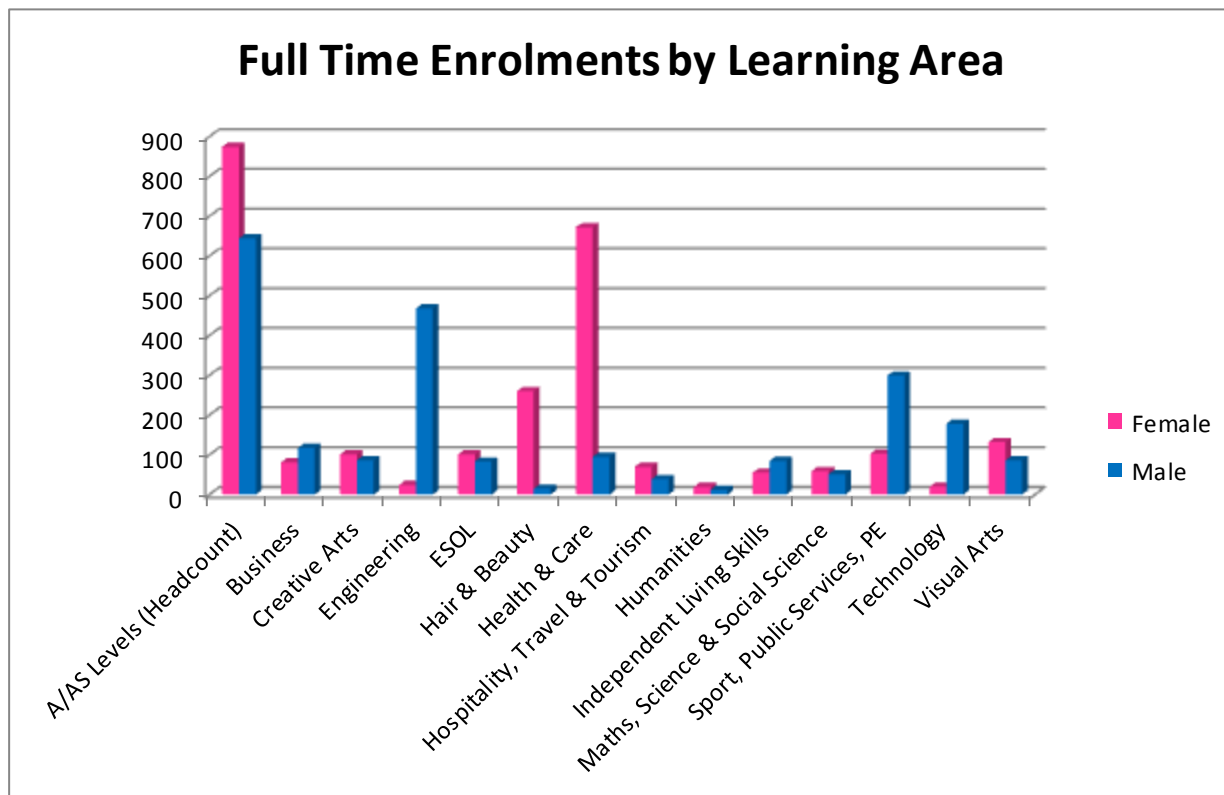
Y meysydd lle mae mwy o ddynion na merched yw Peirianeg (95% yn ddynion); Technoleg (90% yn ddynion); Chwaraeon, Gwasanaethau Cyhoeddus ac Addysg Gorfforol (74% yn ddynion); Sgiliau Byw'n Annibynnol (61% yn ddynion) a Busnes (59% yn ddynion). Mae'r gyfran o fyfyrwyragedd amser llawn ym maes Peirianeg fwy neu lai'r un peth â'r llynedd. Mae nifer y myfyrwyr benywaidd rhan-amser wedi dyblu, o 3 i 6, sef cynnydd o 2% yn y gyfran o fyfyrwyragedd rhan-amser yn y maes hwn. Mae 10% o'r myfyrwyr Technoleg sy'n dilyn rhaglenni amser llawn a rhan-amser yn ferched. O ran rhaglenni amser llawn mae hyn yn ostyngiad o 1% yn y gyfran o fyfyrwyragedd o'i gymharu â'r llynedd; fodd bynnag mae'r gyfran o fyfyrwyragedd sy'n dilyn rhaglenni rhan-amser wedi gostwng o 51% yn 2013-14 (58 o fyfyrwyragedd) i 7% yn 2014-15 (1 fyfyrwraig).

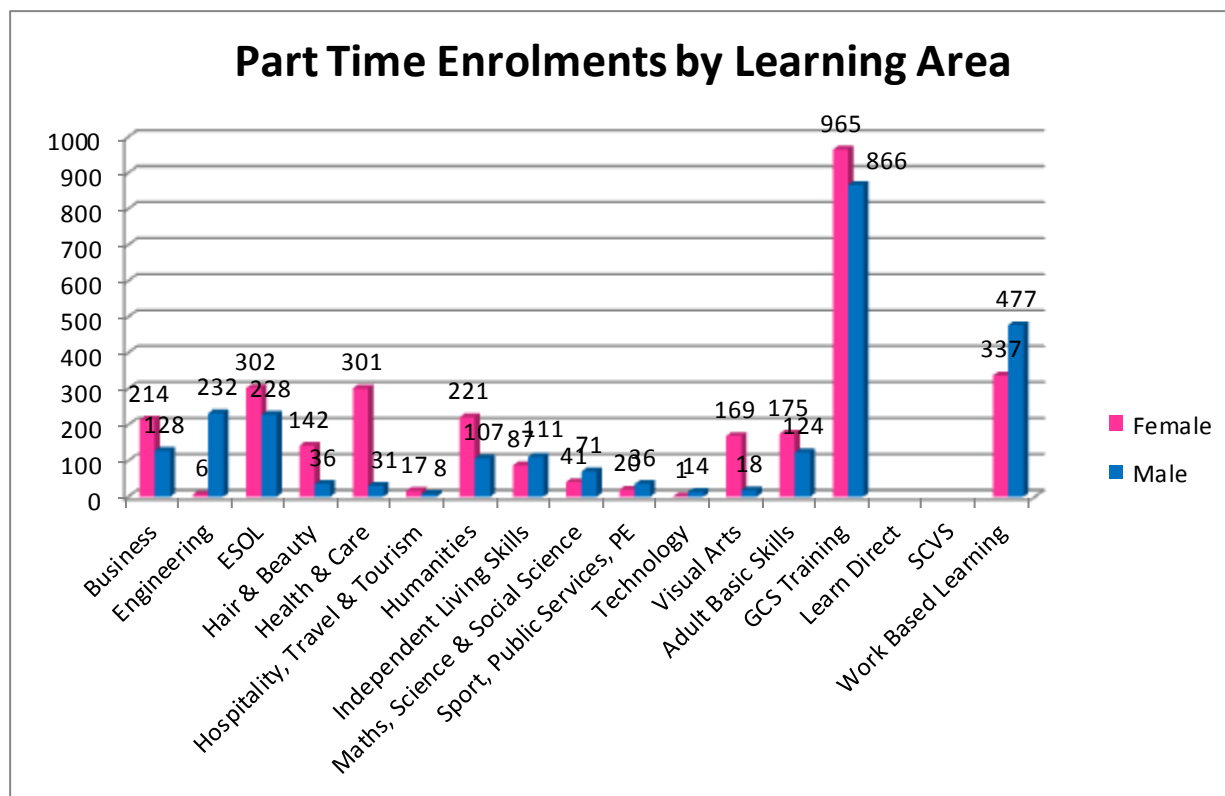
Mae'r gyfran o fyfyrwyragedd amser llawn ym maes Chwaraeon, Gwasanaethau Cyhoeddus ac Addysg Gorfforol wedi cynyddu 6% (103 (26%) yn 2014-15 o'i gymharu â 80 (20%) yn 2013-14). Mae 36% o fyfyrwyr rhan-amser yn y maes hwn yn ferched, sef cynnydd o 13% yn y gyfran o fyfyrwyragedd yn y maes hwn o'i gymharu â'r llynedd (63 o fyfyrwyragedd rhan-amser yn 2014-15 o'i gymharu â 9 yn 2013-14).

Ym maes Mathemateg, Gwyddoniaeth a Gwyddor Gymdeithasol, mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yn adlewyrchu'r cohort cyffredinol wrth edrych ar raglenni amser llawn, ond wrth edrych ar raglenni rhan-amser mae mwy o ferched na dynion (63% yn ferched). O ran rhaglenni rhan-amser, mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y maes hwn yn adlewyrchu cydbwysedd y flwyddyn flaenorol; fodd bynnag mae'r gyfran o fyfyrwyragedd yn y maes hwn sy'n dilyn rhaglenni amser llawn wedi cynyddu 14% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol sef 59 (54%) yn 2014-15 o'i gymharu â 38 (40%) yn 2013-14.

Mae'r gyfran o ferched sy'n dilyn cwrs Sgiliau Sylfaenol i Oedolion ychydig yn uwch na'r cohort cyffredinol (58.5%), er mae hyn yn ostyngiad o 3.5% yn y gyfran o ddynion o'i gymharu â'r llynedd. Mae'r gyfran o ferched sy'n dilyn rhaglenni hyfforddiant GCS ychydig yn is (53%) na'r cohort cyffredinol. Mae

hyn yn gynydd o 2% yn y ganran o ddynion yn y maes hwn o'i gymharu â'r llynedd. O ran Dysgu Seiliedig ar Waith mae'r gyfran o ddynion (55%) yn uwch na'r cohort cyffredinol, er mae'r gyfran o fyfyrwagedd yn y maes hwn wedi cynyddu 4% o'i gymharu â 2013-14.





Cadw a Chyrhaeddiad yn ôl Rhyw, Grŵp Ethnig ac Oedran

Cadw a Chyrhaeddiad - Amser Llawn

Cadw – Amser Llawn	2014-2015
Gwyn	90.4
Heb fod yn wyn	93.4
Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	100

Dynion	91.5
Merched	91.1

16-18	92.3
19+	84.2

Cyrhaeddiad – Amser Llawn	Galwedigaethol	Pynciau Safon Uwch
Gwyn	81.1	84.8
Heb fod yn wyn	85.9	86.9

Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	100	
------------------------------	-----	--

Dynion	81.9	83.3
Merched	81.2	86.4

16-18	83.0	85.2
19+	92.5	78.9

Ethnigrwydd

Yn 2014-2015 y canrannau cadw myfyrwyr Gwyn a BAME amser llawn oedd 90.4% a 93.4%. Mae hyn yn is na'r ffigurau cadw ar gyfer 2013-14 oedd yn 92% a 95% a 2012-2013 (93% a 95.6%). Mae cyrhaeddiad myfyrwyr BAME bron 5% yn uwch na myfyrwyr Gwyn ar gyfer rhaglenni galwedigaethol amser llawn a 2% yn uwch ar gyfer rhaglenni Safon Uwch amser llawn. Mae hyn yn debyg i ganlyniadau'r llynedd ar gyfer myfyrwyr galwedigaethol, a myfyrwyr Safon Uwch. Mae ffigurau cyrhaeddiad bron 10% yn uwch ar gyfer myfyrwyr BAME a Gwyn.

Rhyw

Mae ffigurau cadw dynion a merched bron yn gyfartal, sydd yn unol â chanlyniadau'r llynedd. Mae cyrhaeddiad myfyrwyr gwryw a myfyrwagedd ar raglenni galwedigaethol bron yn gyfartal ac o ran myfyrwyr Safon Uwch mae cyrhaeddiad merched tua 3% yn uwch na dynion, ond yn 2013-14 roedd tua 6% yn uwch.

Oedran

Mae cadw tua 8% yn uwch ar gyfer myfyrwyr 16-18 oed o'i gymharu â myfyrwyr 19 oed a hŷn. Mae hyn 3% yn uwch na 2013-14.

Mae cyrhaeddiad bron 10% yn uwch ar gyfer pobl 19 oed sy'n dilyn rhaglenni galwedigaethol a bron 6% yn is ar gyfer pobl 19 oed sy'n dilyn rhaglenni Safon Uwch. Yn 2013-14 roedd canlyniadau cyrhaeddiad pobl hŷn na 19 oed yn is ar gyfer myfyrwyr o'i gymharu â phobl 16-19 ar raglenni galwedigaethol a Safon Uwch: tua 4% yn is ar gyfer myfyrwyr galwedigaethol a bron 20% yn is ar gyfer myfyrwyr Safon Uwch.

Nodweddion Gwarchodedig Eraill

Cohort Myfyrwyr 2014-2015: Ymatebion Ar-lein i Gwestiynau am Nodweddion Gwarchodedig a Gofnodwyd yn Chwefror 2015

Crefydd/Credo	Dewis	Myfyrwyr	%
	Agnostig	122	6.15%

	Anffyddiaeth	510	25.69%
	Bwdhaeth	16	0.81%
	Cristnogaeth	656	33.05%
	Hindŵaeth	11	0.55%
	Dyneiddiaeth	12	0.60%
	Wedi Gwrthod Rhoi Gwybodaeth	378	19.04%
	Islam	59	2.97%
	Iddewiaeth	14	0.71%
	Arall	198	9.97%
	Sikhiaeth	9	0.45%
Cyfanswm		1985	100%

Statws Priodasol	Dewis	Myfyrwyr	%
	Partneriaeth sifil	24	1.21%
	Cyd-fyw	42	2.12%
	Wedi ysgaru	12	0.60%
	Wedi ymddieithrio	19	0.96%
	Wedi Gwrthod Rhoi Gwybodaeth	182	9.17%
	Priod	52	2.62%
	Wedi gwahanu	4	0.20%
	Sengl	1626	81.91%
	Gweddw	24	1.21%
Cyfanswm		1985	100%

Cyfeiriadedd Rhywiol	Dewis	Myfyrwyr	%
	Deurywiol	54	2.72%
	Dyn Hoyw	50	2.52%
	Heterorywiol	1543	77.73%
	Wedi Gwrthod Rhoi Gwybodaeth	317	15.97%
	Lesbiad	21	1.06%
Cyfanswm		1985	100%

Rhyw	Dewis	Myfyrwyr	%
	Merched	991	49.92%

	Wedi Gwrthod Rhoi Gwybodaeth	74	3.73%
	Dynion	885	44.58%
	Trawsrywiol	35	1.76%
Cyfanswm		1985	100%

Gan gyfeirio at ymatebion myfyrwyr ar-lein ar gyfer 2014-2015, mae'n ymddangos bod nifer y myfyrwyr sy'n rhoi'r wybodaeth hon wedi gostwng (1985 o'i gymharu â 2662 yn 2013-2014). Fodd bynnag, y rheswm am hyn, efallai, yw i'r cwestiwn naid sy'n gofyn i fyfyrwyr am wybodaeth ynghylch nodweddion gwarchodedig gael ei analluogi adeg diweddarau systemau cyfrifiadurol y coleg i Windows 7. Mae bellach wedi cael ei ail-alluogi. Mae nifer y myfyrwyr a nododd eu bod yn drawsrywiol, er yn eithaf uchel sef 35, mae'n sylweddol is na ffigur 2013-2014 (99). Er bod hyn yn dangos bod yr wybodaeth yn parhau i fod yn annibynadwy (o leiaf mewn perthynas â'r adran ar ryw) mae'n awgrymu bod mwy o fyfyrwyr yn rhoi gwybodaeth gywir. Roedd 16% o fyfyrwyr wedi gwrthod rhoi gwybodaeth am eu cyfeiriadedd rhywiol.

yn 2012-13 a 2013-14, roedd hefyd yn debygol bod yr ymatebion yn ymwneud â statws priodasol yn anghywir oherwydd y niferoedd mawr a nododd eu bod mewn partneriaeth sifil ac yn weddw, yn enwedig wrth ystyried y ffaith mai'r grŵp oedran 16-18 yw'r un gyda'r rhan fwyaf o ymatebwyr. Fodd bynnag yn 2014-15, roedd y niferoedd a nododd eu bod mewn partneriaeth sifil ac yn weddw hefyd wedi gostwng yn sylweddol (tua hanner y nifer). Mae hyn hefyd yn awgrymu bod mwy o fyfyrwyr yn rhoi gwybodaeth gywir wrth ateb cwestiynau ynghylch eu statws priodasol.

O'r wybodaeth a ddarparwyd mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig eraill, gallwn weld mai Cristnogaeth yw'r grŵp crefyddol mwyaf ac mae nifer y bobl heb unrhyw grefydd hefyd yn uchel. Mae hyn yn adlewyrchu tueddiadau cenedlaethol yn ôl ystadegau cyfrifiad 2011. Roedd 19% o'r myfyrwyr a ymatebodd wedi gwrthod rhoi gwybodaeth am eu credoau crefyddol.

Casglu a Monitro Data: Data Cyflogaeth Gweithlu

Ar 31 Mawrth 2015 mae'r data cyflogaeth fel a ganlyn:

Cyfanswm nifer y gweithlu yw 995, o'i gymharu â 1035 yn y flwyddyn flaenorol – gostyngiad o 3.8%

Mae 61.9% o staff yn ferched, 38.1% yn ddynion.

Mae 92.1% yn wyn, 2.7% yn BAME, ac mae 5.1% heb roi data ac felly mae eu hethnigrwydd yn anhysbys.

Mae 20% o'r gweithlu o dan 35 oed, ac mae 55% rhwng 35 a 54 oed. Mae 24% yn hŷn na 55.

Roedd 4.1% o'r gweithlu wedi datgan anabledd.

Mae 56% o'r gweithlu yn briod, ac mae 23% yn sengl.

Swydd a Gradd

O ran cyflogaeth, mae niferoedd y staff a'r gyfran o'r gweithlu heb newid llawer yn y 12 mis diwethaf.

Darlithwyr:

Mae 39% (392) o'r gweithlu yn ddarlithwyr.

Mae 71% (280) wedi'u cyflogi ar gcontractau â chyflog, 29% (112) ar gcontractau a delir fesul awr.

Mae 58% o'r darlithwyr yn ferched.

Mae 15% o'r darlithwyr wedi'u cyflogi ar gcontractau dros dro.

Y prif ddosbarthiad oedran ar gyfer darlithwyr yw rhwng 35-54 (62%) a dim ond 17% o'r darlithwyr sydd o dan 34 oed.

Mae 3.5% o'r staff darlithio wedi nodi mai BAME yw eu cefndir ethnig nhw.

Mae 6.9% o staff academiaidd wedi nodi bod ganddynt anabledd, ond nid yw data anabledd ar gael ar gyfer 37% o'r darlithwyr.

Tiwtoriaid / Hyfforddwyr ac Aseswyr:

Mae 11% (111) o'r gweithlu cyfan wedi'u cyflogi yn y categori hwn.

Mae 86% (95) wedi'u cyflogi ar gcontractau â chyflog

Mae 14% (16) ar gcontractau a delir fesul awr.

Mae 26% (29) o'r staff yn y categori hwn wedi'u cyflogi ar gcontractau cyfnod penodol.

Mae 59% o'r grŵp hwn yn ferched.

Y prif ddosbarthiad oedran ar gyfer y categori hwn o staff yw 35-54 (61%).

Dim ond 1.8% o'r grŵp hwn o staff sy'n dod o gefndir ethnig BAME.

Y ganran o'r categori hwn o staff sy'n cofnodi anabledd yw 7.4%.

Nid yw data ar anabledd ar gael ar gyfer 36% o'r staff yn y categori hwn.

Staff Cymorth Busnes:

Mae 15% (154) o'r gweithlu yn staff cymorth busnes.

Mae 97% o'r staff hyn wedi'u cyflogi ar gontractau â chyflog, fodd bynnag, mae'r ganran o staff a gyflogir ar gontractau dros dro wedi cynyddu o 11% y llynedd i 17% eleni.

Mae 75% o'r staff yn y categori hwn yn ferched.

Y prif ddosbarthiad oedran ar gyfer y categori hwn o staff yw 35-54 (66%).

Dim ond 1.3% o'r categori hwn o staff sydd wedi cofnodi eu bod yn dod o gefndir ethnig BAME.

Y ganran o'r categori hwn o staff sy'n cofnodi anabledd yw 9.1%. Nid yw data ar anabledd ar gael ar gyfer 29% o'r staff yn y categori hwn.

Staff Gwasanaethau / Cyfleusterau:

Mae 13% (126) o'r gweithlu wedi'u cyflogi yn y categori hwn.

Mae 65% (82) wedi'u cyflogi ar gontractau â chyflog, 35% (44) ar gontractau a delir fesul awr / dros dro.

Mae 23% o'r staff wedi'u cyflogi ar gontractau dros dro.

Mae 66% o'r categori hwn o staff yn ferched.

Mae'r dosbarthiad oedran ar gyfer y categori hwn o staff yn gyfartal ar draws pob band oedran, fodd bynnag mae 1 o bob 4 o dan 24 oed.

Mae 4.7% o'r staff wedi cofnodi eu bod yn dod o gefndir ethnig BAME.

Dim ond 1.7% sydd wedi cofnodi anabledd, ond nid yw data ar gael ar gyfer 70% o'r staff yn y categori hwn.

Staff Cymorth Addysg:

Mae 16% (161) o'r staff wedi'u cyflogi mewn swydd sy'n gysylltiedig â darparu cymorth uniongyrchol i ddysgwyr.

Mae 61% (98) wedi'u cyflogi ar gontractau â chyflog, tra bod 39% (63) ar gontractau a delir fesul awr / dros dro.

Mae 33% o'r staff wedi'u cyflogi ar gontractau cyfnod penodol.

Mae 63% o'r categori hwn o staff yn ferched. Mae dosbarthiad gweddol gyfartal o staff yn y categori hwn ar draws y rhan fwyaf o'r ystodau oedran.

Dim ond 1.2% o'r staff yn y categori hwn sydd wedi cofnodi eu bod yn dod o gefndir ethnig BAME.

Mae 8.5% wedi cofnodi anabledd, fodd bynnag nid yw data ar gael ar gyfer 56% o'r staff yn y categori hwn.

Staff Rheoli:

Mae 5% (48) o'r staff wedi'u cyflogi ar gontractau rheoli.

Mae 46% o'r categori hwn o staff yn ferched.

Mae 65% o'r grŵp hwn o staff yn dod o fewn y bandiau oedran 45-55 (43%), a 55-60 (16%).

Mae 2% o'r grŵp hwn yn dod o gefndir BAME.

Mae 4% o'r staff yn y categori hwn wedi cofnodi anabledd.

Patrwm Gwaith

Mae 58% o'r holl staff yn gweithio'n rhan-amser, ac mae 42% yn gweithio'n amser llawn.

Mae 67% o'r holl staff benywaidd yn gweithio'n rhan-amser ac mae 33% yn gweithio'n amser llawn tra bod 44% o'r hoff staff gwrywaidd yn gweithio'n rhan-amser ac mae 56% ohonynt yn gweithio'n amser llawn.

Statws Cyflogaeth

Mae gan 80% o'r holl staff gontract parhaol ac mae gan 20% gontractau cyfnod penodol.

Mae gan 83% o'r holl staff benywaidd gontract parhaol, ac mae gan 17% gontract cyfnod penodol. Mae hyn yn uwch o'i gymharu â'r staff gwrywaidd: mae gan 75% o'r holl staff gwrywaidd gontract parhaol ac mae gan 25% gontract cyfnod penodol.

Mae gan 77% o'r holl staff BAME gontract parhaol, ac mae 22% ar gontract cyfnod penodol. Mae hyn ychydig yn is na'r gyfran o'r holl staff gwyn sydd ar gontractau parhaol (82%).

Mae 95% o'r holl staff sydd wedi cofnodi bod ganddynt anabledd ar gontract parhaol. Mae hyn ychydig yn uwch na'r gyfran o staff ar gontract parhaol, sydd wedi datgan nad oes anabledd ganddynt (90%).

Hyfforddiant a Datblygu Staff

Roedd 832 o staff wedi gwneud cyfanswm o 6056 o sesiynau hyfforddi. Mae cyfanswm o 85% o staff wedi cymryd rhan mewn gweithgareddau hyfforddi drwy'r Uned Datblygu Staff.

Allan o gyfanswm o 6075 o geisiadau i fynychu digwyddiadau hyfforddi, dim ond 19 (0.31%) gafodd eu gwrthod.

O'r staff a gymerodd ran mewn hyfforddiant, roedd 66% yn staff benywaidd a 34% yn staff gwrywaidd, sydd yn unol â'r rhaniad rhwng y ddau ryw yn y gweithlu.

Roedd 1.9% o'r holl staff a gymerodd ran mewn gweithgareddau datblygu staff yn dod o gefndir ethnig BAME. Mae'r ffigurau hyn yn gymharol gymesur â chyfanswm y gweithlu.

O'r 832 o staff a gymerodd ran mewn gweithgareddau datblygu staff, roedd 40 wedi cofnodi anabledd. Roedd y staff hyn wedi gwneud cyfanswm o 304 o geisiadau am hyfforddiant, ar gyfartaledd 7.6 o geisiadau yr un gyda phob cais yn cael ei gymeradwyo. Mae cyfartaledd nifer y sesiynau yn gyson â chyfanswm cyfartaledd nifer y sesiynau hyfforddi a fynychwyd gan yr holl staff a gymerodd ran mewn gweithgareddau datblygu staff.

Mae dosbarthiad oedran y staff hynny a gymerodd ran mewn hyfforddiant yn cyd-fynd yn fras â dosbarthiad oedran y gweithlu yn gyffredinol, heblaw am grŵp oedran 16-24 yr oedd cyfran eu cyfranogiad yn is sef 1.1%, ac mae'r grŵp hwn o staff yn cynrychioli 4.6% o'r gweithlu cyfan. Yn ôl cyfran, roedd staff yn y band oedran 45-54 hefyd wedi cymryd rhan ar lefel uwch: 35% o'i gymharu â chanran y staff o fewn y band oedran hwn ar gyfer y gweithlu cyfan sef 31%.

Ymadawyr

Yn ystod y flwyddyn academaidd yn dechrau 1 Medi 2014 a 31 Awst 2015, Roedd 102 o staff wedi gadael cyflogaeth y coleg, sef tua 10.25% o'r gweithlu cyfan. Mae hyn yn sylweddol is o'i gymharu â 2013-14, pan oedd 182 (17%) o'r gweithlu cyfan wedi gadael.

O ran y rhaniad rhwng y rhywiau roedd 64% yn ferched, 36% yn ddynion, ac mae hyn yn cyd-fynd yn fras â'r rhaniad yn y gweithlu cyfan.

Roedd 58% o ymadawyr yn staff cyflogedig, ac roedd 42% wedi'u cyflogi ar gontractau a delir fesul awr.

Roedd dosbarthiad oedran yr ymadawyr yn gyfartal i gryn raddau ar draws pob band oedran. Roedd 46% o'r holl ymadawyr yn 55+ oed, ac roedd 43% yn y grŵp oedran 34-54.

Roedd 1.7% o ymadawyr o gefndir ethnig BAME, o'i gymharu ag 81.7% o ymadawyr oedd yn wyn. Nid oedd gwybodaeth ynghylch cefndir BAME ar gael am 16% o ymadawyr.

Roedd 3.4% o ymadawyr wedi cofnodi anabledd, roedd 36.6% wedi cofnodi dim anabledd, fodd bynnag, mae statws anabledd cyfran fawr (60%) o ymadawyr yn anhysbys.

Recriwtio

Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd y coleg wedi hysbysebu 53 o swyddi gwag, sef nifer sylweddol lai o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae hyn oherwydd gostyngiad yng nghyllid y coleg ac roedd angen gwneud arbedion effeithlonrwydd staff drwy raglen ddiswyddo wirfoddol. Cafodd recriwtio ei rewi ar gyfer y rhan fwyaf o'r cyfnod adrodd hwn. O'r 53 o swyddi gwag a hysbysebwyd, dim ond 22 gafodd eu hysbysebu'n fewnol oherwydd mesurau effeithlonrwydd ac adleoli parhaol.

Cyfanswm nifer yr ymgeiswyr ar gyfer y 53 o swyddi gwag hyn oedd 428. Cyfartaledd nifer yr ymgeiswyr fesul swydd yw 8.07. Mae hyn yn ostyngiad ers y llynedd, pan oedd cyfartaledd nifer yr ymgeiswyr fesul swydd yn 10.3. Yn ystod y flwyddyn flaenorol, roedd 772 o ymgeiswyr ar draws cyfanswm o 89 o swyddi.

O'r 53 o'r swyddi gwag hyn, cafodd 40 eu hysbysebu fel swyddi rhan-amser neu swyddi ffracsiynol, a chafodd 13 eu hysbysebu fel swyddi amser llawn.

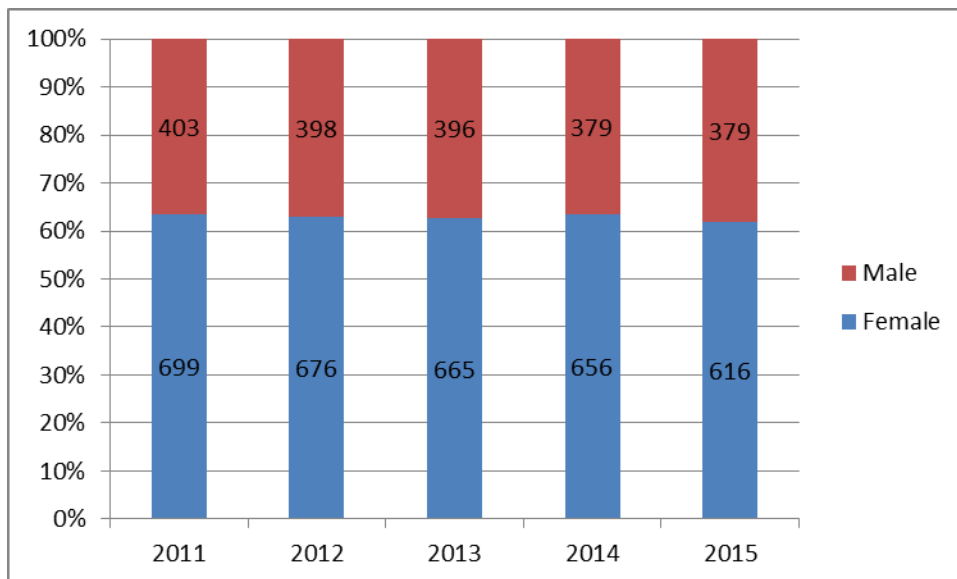
Roedd 77.8% o'r holl ymgeiswyr am swydd yn ymgeiswyr allanol, a gwnaed 21.9% o'r holl geisiadau am swydd gan staff sydd eisoes wedi'u cyflogi gan y coleg.

Yn ystod y cyfnod hwn, roedd 52.8% o'r penodiadau newydd yn ymgeiswyr allanol, a 47% o'r penodiadau newydd yn ymgeiswyr sydd eisoes wedi'u cyflogi yn y coleg.

Data yn ôl Nodwedd Warchodedig

Rhyw

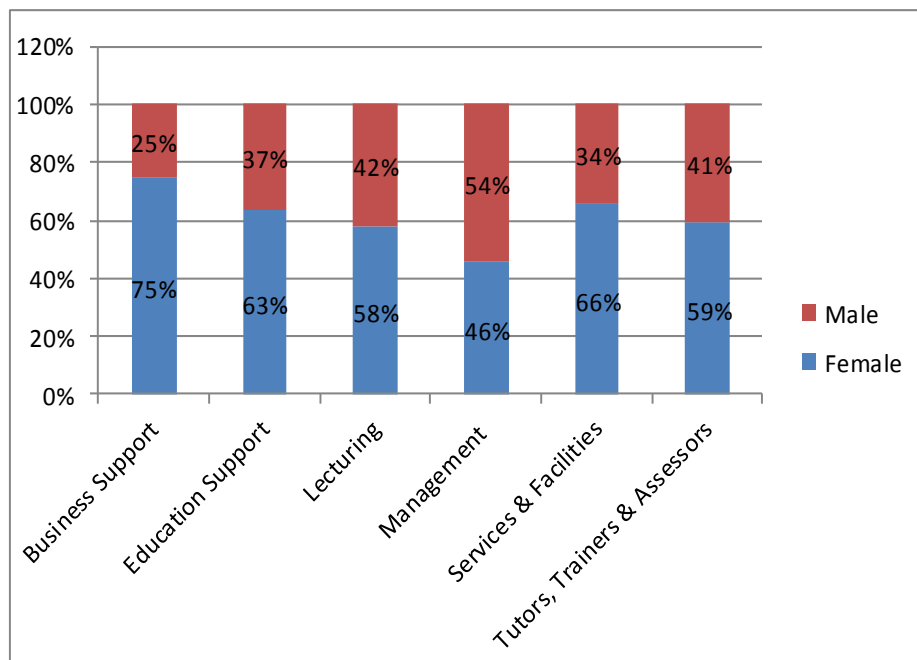
Gweithlu cyffredinol – Rhaniad Rhwng y Rhywiau



Cyfanswm cyfansoddiad y staff:

2011 63% yn ferched, 2012 = 63%, 2013 = 63%, 2014 = 63%, 2015 62%

Swyddi – Rhaniad Rhwng y Rhywiau

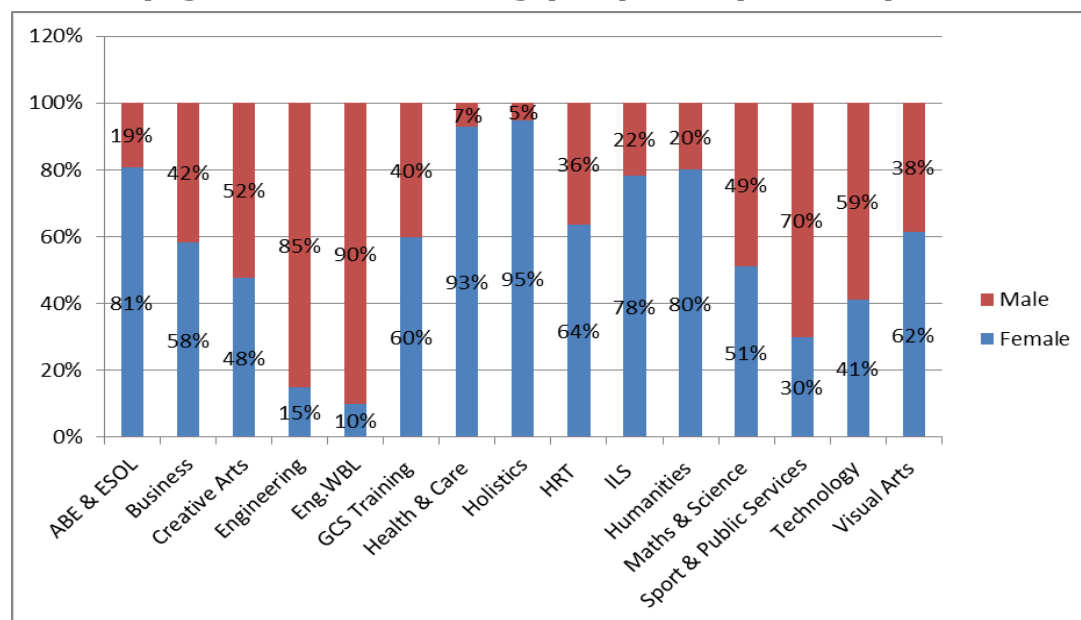


Mae mwy o ferched na dynion yn cael eu cyflogi ar draws pob swydd ac eithrio swyddi rheoli, lle mae 46% o'r Rheolwyr yn ferched, a 54% yn ddynion.

Mae 75% o staff cymorth busnes yn ferched.

Mae staff benywaidd yn cynrychioli 58% o'r holl staff darlithio.

Maes Dysgu – rhaniad rhwng y rhywiau ymhlith y staff



Mae gan 10 allan o 15 o'r meysydd dysgu fwy o ddarlithwrededd na darlithwyr gwryw.

Mae 95% o'r staff ym maes Holisteg yn ferched

Mae 93% o'r staff ym maes Iechyd a Gofal yn ferched

Mae 15% o'r staff ym maes Peirianeg yn ferched

Rhaniad Rhwng y Rhywiau Ymhlith Ymadawyr

Rhyw	Cyfanswm	%
Merched	107	61.1%
Dynion	68	38.9%
Cyfanswm	175	100.0%

Roedd y gyfran o ddynion a merched a adawodd gyflogaeth y coleg yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn yn cyd-fynd yn agos â'r rhaniad rhwng y rhywiau ymhlith y gweithlu cyfan (62% yn ferched).

Ceisiadau am Hyfforddiant – Rhaniad Rhwng y Rhywiau

Rhyw	Cyfanswm	%
Merched	3995	65.8%
Dynion	2080	34.2%
Cyfanswm	6075	100.0%

Roedd y rhaniad rhwng y rhywiau o ran ceisiadau am hyfforddiant yn agos iawn i'r rhaniad cyffredinol yn y gweithlu, fodd bynnag roedd cyfanswm nifer y ceisiadau gan staff gwrywaidd ychydig yn is yn ôl cyfran sef 34.2% o'i gymharu â chyfran y gweithlu sy'n ddynion (38%).

Ceisiadau am Hyfforddiant wedi'u Cymeradwyo – Rhaniad Rhwng y Rhywiau

Rhyw	Wedi'u cymeradwyo	%	Heb eu cymeradwyo	%	Cyfanswm
Merched	3980	99.6%	15	0.4%	3995
Dynion	2076	99.8%	4	0.2%	2080
Cyfanswm	6056	99.7%	19	0.3%	6075

Nid oedd tystiolaeth i awgrymu y cafodd ceisiadau gan ymgeiswyr gwrywaidd neu fenywaidd eu trin yn wahanol, gyda 99.6% o geisiadau gan staff benywaidd yn llwyddiannus, a 99.8% o geisiadau gan staff gwrywaidd.

Ceisiadau am Swydd a Dilyniant - Rhaniad Rhwng y Rhywiau

Rhyw	% o geisiadau	% ar y rhestr fer	% llwyddiannus
Merched	62.1%	64.5%	60.4%
Dynion	37.9%	35.5%	39.6%
Cyfanswm Terfynol	100.0%	100.0%	100.0%

Gwnaed bron 62% o'r holl geisiadau am swydd gan ferched. Roedd niferoedd yr ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd sy'n symud ymlaen i gael cyfweiliad yn gymesur i ryw raddau â chyfanswm y niferoedd sy'n gwneud cais.

Gallai'r gyfran uchel o geisiadau gan ymgeiswyr benywaidd gael ei hesbonio oherwydd y gyfran uwch o swyddi rhan-amser a hysbysebwr sydd yn draddodiadol yn fwy deniadol i ferched. Hysbysebwyd 40 o swyddi rhan-amser a 13 o swyddi amser llawn.

Cyfraddau Llwyddo Ceisiadau am Swydd – yn ôl Rhyw

Rhyw	% o geisiadau	% ar y rhestr fer	% llwyddiannus
Merched	62.1%	30.1%	12%
Dynion	37.9%	27.2%	13%

Cynhaliwyd dadansoddiad pellach i weld a gafodd ceisiadau gan ddynion a cheisiadau gan ferched eu trin yn wahanol, gan effeithio ar eu cyfleoedd i lwyddo. Fodd bynnag, nid oedd unrhyw dystiolaeth ystadegol i awgrymu y cafodd naill ai dynion ai merched eu trin yn wahanol o ran cael eu rhoi ar y rhestr fer: ar gyfartaledd roedd 3 allan o 10 o ymgeiswyr gwrywaidd wedi symud ymlaen i'r rhestr fer ac roedd 3 allan o 10 o ymgeiswyr benywaidd wedi symud ymlaen i'r rhestr fer. Roedd dynion ychydig yn fwy llwyddiannus wrth sicrhau penodiad, gyda 13% o'r holl geisiadau gan ddynion yn arwain at benodiad llwyddiannus, ac roedd 12% o ymgeiswyr benywaidd yn llwyddiannus.

Oedran

Proffil oedran y gweithlu cyfan

Ystod Oedran	Opsiwn	2012	2013	2014
	16-24	4.4%	4.4%	4.8%
	25-34	14.9%	16.7%	15.8%
	35 – 44	25.9%	26.6%	25.6%
	45 – 54	27.3%	27.4%	29.7%
	55 – 60	15.6%	14.2%	14.2%
	61 – 65	6.1%	5.6%	5.1%
	hŷn na 65	5.8%	5.1%	4.7%
Cyfanswm		100%	100%	100%

Mae'r dosbarthiad oedran wedi aros yn weddol gyson o ganlyniad i gyfraddau isel gadael cyn gorffen.

Mae 53% rhwng 35 a 54

Mae 20% o dan 34 oed.

Mae 10% yn 61 oed neu hŷn.

Rhaniad Rhwng y Rhywiau yn ôl Ystod Oedran (Cyfanswm y gweithlu)

Cyfran o staff gwrywaidd/benywaidd yn ôl pob ystod oedran	Opsiwn	% Merched	% Dynion
	16-24	56.3%	43.8%

	25-34	58.6%	41.4%
	35 – 44	65.1%	34.9%
	45 – 54	65.5%	34.5%
	55 – 60	66.7%	33.3%
	61 – 65	51.0%	49.0%
	hŷn na 65	36.2%	63.8%
Cyfanswm		61.9%	38.1%

Mae'r gyfran o ferched sydd wedi'u cyflogi yn uwch na'r gyfran o ddynion ar draws pob ystod oedran ac eithrio'r grŵp hŷn na 65. Mae dwywaith cymaint o ferched yn y gweithlu na dynion yn yr ystodau oedran 35-60. Fodd bynnag, i gryn raddau mae nifer y dynion a merched yn yr ystod oedran 61-65 yr un peth, ac mae dwywaith cymaint o ddynion na merched yn yr ystod oedran hŷn na 65.

Rhaniad Rhwng y Rhywiau yn ôl Ystod Oedran (ymadawyr)

Cyfran o staff gwrywaidd / benywaidd yn ôl pob ystod oedran	Opsiwn	% Merched	% Dynion
	16-24	47%	53%
	25-34	63%	37%
	35 – 44	74%	26%
	45 – 54	66%	34%
	55 – 60	50%	50%
	61 – 65	69%	31%
	hŷn na 65	50%	50%
Cyfanswm		61.1%	38.9%

Mae'r rhaniad rhwng y rhywiau ymhlith ymadawyr, yn ôl ystod oedran, yn cyfateb i ryw raddau â'r ystod oedran ar draws y gweithlu cyfan er mae cyfran gyfartal o staff gwrywaidd a benywaidd yn yr ystodau oedran 55-60 a hŷn na 65 oed.

Cyfran y Gweithlu yn ôl Oedran a Rhyw

Proffil Oedran yn ôl rhyw	Opsiwn	Cyfanswm %	Merched	Dynion
	16-24	4.7%	2.7%	2.1%
	25-34	16.0%	9.2%	6.5%
	35-44	25.6%	16.7%	8.9%
	45-54	29.3%	19.5%	10.3%
	55-60	14.2%	9.4%	4.7%
	61-65	5.5%	2.6%	2.5%

	hŷn na 65	4.6%	1.7%	3.0%
Cyfanswm		100%	100%	100%

Cyfran yr Ymadawyr yn ôl Oedran a Rhyw

Proffil Oedran yn ôl rhyw	Opsiwn	Cyfanswm	Merched	Dynion
	16-24	19%	9%	10%
	25-34	11%	7%	4%
	35-44	22%	16%	6%
	45-54	22%	14%	7%
	55-60	10%	5%	5%
	61-65	9%	6%	3%
	hŷn na 65	7%	3%	3%
Cyfanswm		100%	100%	100%

Roedd nifer yr ymadawyr yn yr ystod oedran 16-24 yn llawer uwch na'r gyfran o staff sydd wedi'u cyflogi yn yr ystod oedran hon, er bod y rhaniad rhwng y rhywiau yn gyfartal i ryw raddau. Cafodd cyfran sylweddol o ymadawyr yn y grŵp oedran hwn eu cyflogi dros dro yng ngwasanaethau lletygarwch a hamdden y coleg.

Ceisiadau am Hyfforddiant yn ôl Band Oedran

Band Oedran	Ceisiadau wedi'u cymeradwyo	% Wedi'u cymeradwyo	Ceisiadau wedi'u gwrthod	% wedi'u Gwrthod	Cyfanswm	%	Proffil Gweithlu
16 – 24	68	100.0%	0	0.0%	68	1.1%	4.8%
25 – 34	823	99.5%	4	0.5%	827	13.6%	15.8%
35 – 44	1637	99.8%	4	0.2%	1641	27.0%	25.6%
45 – 54	2133	99.8%	5	0.2%	2138	35.2%	29.7%
55 – 60	913	99.6%	4	0.4%	917	15.1%	14.2%
61 – 65	315	99.4%	2	0.6%	317	5.2%	5.1%
hŷn na 65	167	100.0%	0	0.0%	167	2.7%	4.7%
Cyfanswm	6056	99.7%	19	3.1%	6075	100.0%	

Bu aliniad agos yn nosbarthiad oedran staff sy'n gwneud cais am hyfforddiant â dosbarthiad oedran y gweithlu, gydag ambell eithriad - yn ôl cyfran gwnaed llai o geisiadau gan staff 16-24 oed a hŷn na 65 oed a gwnaed nifer uwch o geisiadau gan staff 45-54 oed (35.2%) na chyfran y gweithlu yn yr ystod oedran hon (29.7%).

Ceisiadau am Swydd yn ôl Oedran

Ystod Oedran	Opsiwn	2011-12	2012-13	2014-15
	16-24	8.6%	14.9%	11.4%
	25-34	25.1%	35.4%	31.3%
	35 - 44	22.3%	20.8%	27.3%
	45 - 54	20.1%	18.6%	21.5%
	55 - 60	5.6%	4.4%	8.2%
	61 - 65	0.9%	0.8%	0.2%
	65 plus	0.2%	0.1%	0%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	17.2%	4.9%	0%
Cyfanswm		100%	100%	100%

Derbyniwyd y gyfran uchaf o geisiadau gan ymgeiswyr rhwng 25 a 34 oed (31.3%). Derbyniwyd 7 allan o 10 o'r ceisiadau gan ymgeiswyr 44 oed ac iau. Derbyniwyd 8.4% o'r ceisiadau gan staff 55 oed neu hŷn.

Cyfraddau Llwyddo Ceisiadau am Swydd – yn ôl Band Oedran

Ystod Oedran	Opsiwn	% ar y rhestr fer	% wedi'u penodi
	16-24	22.4%	6.1%
	25-34	29.1%	11.2%
	35 - 44	29%	15.4%
	45 - 54	33.7%	14.1%
	55 - 60	25.7%	11.4%
	61 - 65	0%	0%
	65 plus	0%	0%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	0%	0%

Mae dadansoddiad o'r gyfran o ymgeiswyr ym mhob ystod oedran wnaeth symud ymlaen i'r rhestr fer yn dangos bod ymgeiswyr rhwng 16 a 24 oed yn llai tebygol i gael eu rhoi ar y rhestr fer nag ymgeiswyr mewn ystodau oedran eraill. Mae'n debygol mai'r rheswm am hyn yw llai o brofiad nag ymgeiswyr mewn grwpiau oedran eraill.

Mae dadansoddiad o'r gyfran o ymgeiswyr llwyddiannus ym mhob ystod oedran yn dangos, yn ôl cyfran, mai'r ystod oedran a gafodd y nifer mwyaf o benodiadau oedd ystod oedran 35-44 gyda 15.4% o ymgeiswyr o'r grŵp oedran hwn yn arwain at benodiad. Fodd bynnag, roedd staff rhwng 16 a 24 yn llai tebygol o fod yn llwyddiannus, gyda dim ond 6.1% o ymgeiswyr yn yr ystod oedran hon yn cael eu penodi.

Ethnigrwydd

Ethnigrwydd – proffil y gweithlu cyfan

Ethnigrwydd	Opsiwn	Staff	%
	Bangladeshaid	2	0.2%
	Du Affricanaidd	2	0.2%
	Du Arall	2	0.2%
	Tsieineaidd	3	0.3%
	Indiaidd	3	0.3%
	Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	4	0.4%
	Arall	5	0.5%
	Asiaidd arall	3	0.3%
	Cefndir cymysg arall	3	0.3%
	Gwyn Prydeinig	907	91.2%
	Gwyn Gwyddelig	4	0.4%
	Gwyn arall	6	0.6%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	9	0.9%
	Gwybodaeth heb ei darparu/Anhysbys	42	4.2%
Cyfanswm		995	100.0%

Mae 91.2% (907) o gyflogeion yn dosbarthu eu hethnigrwydd fel “Gwyn Prydeinig”. Mae hyn yn cyd-fynd yn agos â phroffil ein cohort myfyrwyr, lle mae 90.1% o’r holl ddysgwyr wedi datgan bod eu cefndir ethnig yn wyn.

Mae 2.7% (27) o staff “heb fod yn wyn”. Mae hyn yn is na’r boblogaeth ethnig leol heb fod yn wyn a amcangyfrifir, sef tua 6% o boblogaeth Abertawe yn ôl cyfrifiad 2011. Mae angen rhagor o ymgysylltu â chymunedau “heb fod yn wyn” yn yr ardal er mwyn ceisio annog mwy o geisiadau gan y cymunedau hyn i helpu i alinio ein gweithlu i adlewyrchu’n well y gymuned a wasanaethwn. Fodd bynnag roedd lefel y recriwtio’n is yn 2014-15, ac felly roedd llai o gyfleoedd hefyd. Nid oedd data ar gael ar gyfer 4.2% (42) o gyflogeion.

Proffil Ethnigrwydd Ymadawyr

Ethnigrwydd	Opsiwn	Staff	%
	Du Affricanaidd	1	0.6%
	Asiaidd Arall	1	0.6%
	Indiaidd	1	0.6%
	Gwyn Prydeinig	143	81.7%
	Heb ddarparu	29	16.6%

	gwybodaeth/Anhysbys		
Cyfanswm		175	100.0%

Roedd proffil ethnigrwydd ymadawyr yn gynrychiadol o broffil ethnigrwydd y gweithlu yn gyffredinol, ac roedd cyfanswm yr ymadawyr o ethnigrwydd BAME yn 1.7%. Mae angen gwneud rhagor o waith i gasglu cofnodion, drwy holiadur i ymadawyr cyn bod cyflogaeth yr unigolyn yn dod i ben.

Ceisiadau am Hyfforddiant yn ôl Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Wedi'i gymeradwyo	%	Heb ei gymeradwyo	%	Cyfanswm	%
Bangladeshaidd	0	Amh.	0	n/a	0	0.0%
Du Affricanaidd	19	95.0%	1	5.0%	20	0.3%
Du Prydeinig	0	Amh.	0	n/a	0	0.0%
Du Arall	10	100.0%	0	0.0%	10	0.2%
Tsieineaidd	13	100.0%	0	0.0%	13	0.2%
Indiaidd	4	100.0%	0	0.0%	4	0.1%
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	18	100.0%	0	0.0%	18	0.3%
Arall	39	100.0%	0	0.0%	39	0.7%
Asiaidd arall	4	100.0%	0	0.0%	4	0.1%
Cefndir cymysg arall	3	100.0%	0	0.0%	3	0.1%
Gwyn Prydeinig	5692	99.7%	17	0.3%	5709	96.6%
Gwyn Gwyddelig	41	100.0%	0	0.0%	41	0.7%
Gwyn arall	49	100.0%	0	0.0%	49	0.8%
Gwrthod rhoi gwybodaeth	54	100.0%	0	0.0%	54	0.9%
Gwybodaeth heb ei darparu/Anhysbys	110	99.1%	1	0.9%	111	1.9%
Cyfanswm	5892	1094.7%	18	5.3%	5910	100.0%

Roedd cyfanswm y ceisiadau gan staff a gofnododd eu hethnigrwydd fel BAME, yn cynrychioli 1.8% o'r holl geisiadau am hyfforddiant, ychydig yn is yn ôl cyfran na'r 2.7% o'r gyfran o staff BAME yn y gweithlu cyfan. Cafodd 99% o'r holl geisiadau am hyfforddiant gan staff BAME eu cymeradwyo, o'i gymharu â 99.7% o'r holl geisiadau gan staff y cofnodir eu hethnigrwydd fel Gwyn.

Ceisiadau am Swydd yn ôl Cefndir Ethnig

Ethnigrwydd	Opsiwn	Cyfanswm y Ceisiadau	% Ceisiadau
	Asiaidd Prydeinig	2	0.5
	Bangladeshaidd	2	0.5

Du Affricanaidd	4	0.9
Du Prydeinig	1	0.2
Du Arall	1	0.2
Tsieineaidd	0	0
Indiaidd	3	0.7
Gwybodaeth anhysbys	9	2.1
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	2	0.5
Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	2	0.5
Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	1	0.2
Asiaidd Arall	3	0.7
Cefndir cymysg arall	1	0.2
Pacistanaidd	4	0.9
Gwyn Prydeinig	379	88.6
Gwyn Gwyddelig	1	0.2
Gwyn Arall	13	3.0
Cyfanswm	428	100%

Roedd y coleg wedi derbyn ceisiadau gan bob categori ethnigrwydd. Gwnaed ychydig o dan 92% o'r holl geisiadau gan ymgeiswyr "gwyn", ac mae hyn yn cymharu â phoblogaeth "wyn" Abertawe sef 91.7% o'r boblogaeth gyfan.

Roedd poblogaeth "heb fod yn wyn" Abertawe yn 2009 yn 4.8%, ac mae hyn yn cymharu â 6% o'r holl ymgeiswyr am swydd sy'n eu dosbarthu eu hunain i gryn raddau fel "heb fod yn wyn".

Gwnaed gwelliannau o ran casglu data yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn – roedd nifer yr ymgeiswyr a wrthododd ddatgelu eu hethnigrwydd ar yr adroddiad monitro cyfartal wedi gostwng o 5.7% y llynedd i 2.1% eleni.

Gyda chyfran mor fawr o ymgeiswyr gwyn, ac o ystyried y demograffig lleol, mae data llawn a chyflawn ar gyfer pob ymgeisydd yn bwysig er mwyn nodi'n gywir unrhyw gymunedau penodol a dangynrychiolwyd. Fodd bynnag, yn Abertawe, rydym yn gwybod mai'r grŵp ethnig lleiafrifol mwyaf yn gyffredinol yn 2009 oedd "Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig" sef tua 1.9% o boblogaeth Abertawe, wedi'i ddilyn gan "Tsieineaidd neu grŵp ethnig arall" sef 1.2% o'r boblogaeth, felly mae angen rhagor o hyrwyddo ac ymgysylltu â'r cymunedau hyn er mwyn denu mwy o ymgeiswyr i gynyddu cynrychiolaeth o'r grwpiau lleiafrifol ethnig hyn yn y gweithlu.

Dilyniant Ceisiadau yn ôl Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Opsiwn	Rhestr Fer	% llwyddiannus
	BAME	26.9%	19.2%
	Gwyn	30%	12.7%

Gwnaed 5 penodiad o blith yr ymgeiswyr y gellir eu disgrifio'n fras fel "heb fod yn wyn" sef 4.2% o'r holl benodiadau a wnaed.

Y gyfradd drosi i benodiad llwyddiannus o geisiadau staff o gefndiroedd "heb fod yn wyn" yw 19%, o'i gymharu â chyfradd drosi o 12.7% ar gyfer ymgeiswyr am swydd a ddisgrifiodd eu hethnigrwydd fel "gwyn".

Statws Priodasol**Statws Priodasol – proffil y gweithlu cyfan**

Statws Priodasol	Opsiwn	Staff	%
	Partneriaeth Sifil	3	0.3%
	Byw gyda phartner	67	6.7%
	Wedi ysgaru	50	5.0%
	Priod	560	56.3%
	Wedi gwahanu	9	0.9%
	Sengl	230	23.1%
	Gweddwr	12	1.2%
	Data ddim ar gael	64	6.4%
Cyfanswm		995	100%

Nid yw statws priodasol y gweithlu wedi newid rhyw lawer ers cyfnod yr adroddiad diwethaf, er mae gwelliannau'n cael eu gwneud o ran casglu data. Fodd bynnag, nid yw data ar gael o hyd ar gyfer 6.4% o'r gweithlu (7.4% yn 2013-14).

Statws Priodasol – Ymadawyr

Statws Priodasol	Opsiwn	Staff	%
	Partneriaeth Sifil	0	0
	Byw gyda phartner	15	8.6%
	Wedi ysgaru	10	5.7%
	Priod	82	46.9%
	Wedi gwahanu	2	1.1%
	Sengl	37	21.1%
	Gweddwr	2	1.1%
	Data ddim ar gael	27	15.4%
Cyfanswm		175	100%

Mae'r data sydd ar gael am Statws Priodasol y staff a adawodd y coleg yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn yn gyffredinol gymesur â statws priodasol y gweithlu. Roedd y gyfran uchaf o ymadawyr yn briod (46%), wedi'i dilyn gan staff sengl (21.1%). Mae'r ffigurau hyn yn debyg i ganran gweithlu cyfan y coleg ar gyfer y ddau gategori hyn. 56.3% yn briod a 23.1% yn sengl.

Ceisiadau am Hyfforddiant – yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol	Wedi'u cymeradwyo	Cyfradd lwyddo %	Heb eu cymeradwyo	% wedi'u gwrthod	Cyfanswm	% o'r holl geisiadau
Partneriaeth Sifil	31	100.0%	0	0.0%	31	0.5%
Byw gyda phartner	524	99.8%	1	0.2%	525	8.6%
Wedi ysgaru	325	99.4%	2	0.6%	327	5.4%
Priod	3671	99.7%	12	0.3%	3683	60.6%
Wedi gwahanu	117	100.0%	0	0.0%	117	1.9%
Sengl	1090	99.7%	3	0.3%	1093	18.0%
Gweddww	88	100.0%	0	0.0%	88	1.4%
Data ddim ar gael	210	99.5%	1	0.5%	211	3.5%
Cyfanswm	6056	99.7%	19	0.3%	6075	100.0%

Roedd cyfradd y ceisiadau am hyfforddiant a gafodd eu gwrthod yn llai nag 1%. Nid oedd unrhyw gategoriâu amlwg lle roedd mwy o geisiadau am hyfforddiant wedi cael eu gwrthod yn ôl cyfran pro-rata nag eraill.

Ceisiadau am Swydd yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol	Opsiwn	% of Job Applicants	Proffil y Gweithlu
	Partneriaeth Sifil	0.7%	0.3%
	Byw gyda phartner	11.9%	6.7%
	Wedi ysgaru	7%	5.0%
	Wedi ymddieithrio	0.2%	0%
	Priod	43%	56.3%
	Wedi gwahanu	3.3%	0.9%
	Sengl	32.9%	23.1%
	Gweddww	0.5%	1.2%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	0.5%	6.4%
Cyfanswm		100%	100%

Mae nifer y ceisiadau am swydd gan ymgeiswyr priod, sef 43%, ychydig yn uwch na nifer y ceisiadau a ddaeth i law gan ymgeiswyr sengl (32.9%).

Roedd 0.7% o ymgeiswyr wedi datgan eu bod mewn partneriaeth sifil.

Wrth gymharu proffil statws priodasol yr holl ymgeiswyr am swydd â phroffil y gweithlu, mae cyfran uwch o bobl sengl yn gwneud cais am swydd. Gallai hyn fod yn gysylltiedig ag oedran, oherwydd rydym yn gwybod i'r gyfran uchaf o geisiadau ddod o ymgeiswyr rhwng 25 a 34 oed (34.4%). Roedd bron pob ymgeisydd wedi datgan eu statws priodasol.

Dilyniant Ceisiadau yn ôl Statws Priodasol

Wrth ddadansoddi dilyniant i'r rhestr fer yn ôl pob categori statws priodasol gwahanol, nid oedd unrhyw duedd amlwg yn nifer yr ymgeiswyr o unrhyw statws priodasol penodol yn cael eu trin yn fwy ffafriol nag eraill.

Roedd ymgeiswyr priod yn fwyaf tebygol o gael eu penodi, roedd 30.4% o ymgeiswyr priod wedi cyrraedd y rhestr fer, ac roedd 14.1% yn llwyddiannus.

Gwahoddwyd 17% o ymgeiswyr sengl i ddod am gyfweiliad.

Statws Priodasol	Opsiwn	% ar y rhestr fer	% llwyddiannus
	Partneriaeth Sifil	33.3%	33.3%
	Byw gyda phartner	31.4%	17.6%
	Wedi ysgaru	16.7%	6.7%
	Wedi ymddieithrio	0.0%	0%
	Priod	30.4%	14.1%
	Wedi gwahanu	21.4%	14.3%
	Sengl	17.4%	9.2%
	Gweddwr	50%	0%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	0%	0%
Cyfanswm			

Anabledd

Proffil Anabledd y Gweithlu Cyfan

Anabledd	Opsiwn	%
	Dyslecsia	1.0%
	Nam ar y Clyw	0.9%
	Iechyd Meddwl/Emosiynol	0.2%
	Dim	52.0%
	Arall	1.0%
	Anhawster Corfforol a/neu Feddygol	0.6%
	Nam ar y Golwg	0.4%
	Data ddim ar gael	43.9%
Cyfanswm	Cyfanswm	100.0%

Mae ychydig o dan 5% o staff (41) wedi datgelu rhyw fath o anabledd neu nam. Nid yw'r ffigur hwn wedi amrywio'n sylweddol ers y llynedd. Mae 52% o staff wedi datgan nad oes ganddynt unrhyw anabledd, ac mae hyn ychydig yn uwch o'i gymharu â'r llynedd (47.6%).

Nid yw'r ffigurau hyn yn debygol o fod yn gynrychiadol o'r gweithlu yn gyffredinol, o ystyried nad oes gennym ddata eto yn ymwneud ag anabledd ar gyfer cyfran fawr o'r gweithlu (43.9%). Mae hyn wedi gwella rhywfaint er 2013-14 (47.4%) ond mae angen gwneud gwaith pellach i gasglu gwybodaeth gan ein gweithlu ynghylch anabledau.

Proffil Anabledd Ymadawyr

Anabledd	Opsiwn	Staff	%
	Dyslecsia	1	0.6%
	Nam ar y Clyw	3	1.7%
	Dim	64	36.6%
	Arall	2	1.1%
	Data ddim ar gael	105	60.0%
Cyfanswm	Cyfanswm	995	100.0%

Mae angen gwneud gwaith pellach i gasglu cofnodion er mwyn gallu deall yn iawn proffil ymadawyr o ran anabledd.

Ceisiadau am Hyfforddiant – Anabledd

Anabledd	Wedi'u cymeradwyo	%	Heb eu cymeradwyo	%	Cyfanswm	%
Dyslecsia	59	100.0%	0	0.0%	59	1.0%
Nam ar y Clyw	79	100.0%	0	0.0%	79	1.3%
Iechyd Meddwl/Emosiynol	23	100.0%	0	0.0%	23	0.4%
Dim	68	100.0%	0	0.0%	68	1.1%
Arall	47	100.0%	0	0.0%	47	0.8%
Anhawster Corfforol a/neu Feddygol	28	100.0%	0	0.0%	28	0.5%
Nam ar y Golwg	4075	99.7%	11	0.3%	4086	67.3%
Data ddim ar gael	1677	99.5%	8	0.5%	1685	27.7%
Cyfanswm	6056	99.7%	19	0.3%	6075	100.0%

Cafodd 100% o'r holl geisiadau am hyfforddiant gan staff sydd wedi datgelu anabledd eu cymeradwyo. Cafodd 99.7% o geisiadau gan staff sydd heb anabledd eu cymeradwyo. Nid oedd unrhyw ddata ar gael yn ymwneud ag anabledd ar gyfer 27% o'r holl geisiadau am hyfforddiant.

Ceisiadau yn ôl Anabledd

Anabledd	Opsiwn	Ymgeiswyr am Swydd	%
	Heb ddatgan anabledd	424	99.1%
	Wedi datgan anabledd	4	0.9%
Cyfanswm		100%	100%

Dim ond 0.9% o'r holl ymgeiswyr am swydd wnaeth ddatgan bod ganddynt anabledd ar y ffurflen monitro cydraddoldeb. Mae'r ffigur isel iawn hwn yn adlewyrchu'r broblem hysbys nad yw ymgeiswyr am swydd yn datgan popeth mewn perthynas ag anabledd. Mae hyn yn debygol o fod yn gysylltiedig â phryder yr ymgeisydd y gallai datganiad adeg gwneud cais gael effaith andwyol ar lwyddiant y cais.

Mae angen gwneud gwaith ymgysylltu a hyrwyddo pellach i gyfleu bod y coleg yn gyflogwr sy'n "ystyriol o anabledd". Bydd hyn yn annog ymgeiswyr i fod yn ffyddiog wrth ddatgan anabledd na fyddai eu cais yn cael eu trin yn llai ffafriol.

O ystyried bod bron 5% o'r holl staff a gyflogir yn y coleg wedi datgan anabledd, mae hyn yn awgrymu bod staff wedi magu hyder o ran datgan anabledd unwaith eu bod mewn cyflogaeth sicr.

Dilyniant Ceisiadau yn ôl Statws Datgan Anabledd

Anabledd	Opsiwn	% ar y rhestr fer	% llwyddiannus
	Heb ddatgan anabledd	29%	12.5%
	Wedi datgan anabledd	25%	0.0%
Cyfanswm			

Wrth edrych ar y ganran o geisiadau a gyrhaeddodd y rhestr fer lle roedd ymgeiswyr wedi datgan anabledd, mae'n amlwg nad oedd y datganiad anabledd wedi effeithio ar eu cyfle o gael eu gwahodd am gyfweiliad. Er hynny, nid oedd unrhyw ymgeiswyr a ddatganodd anabledd wedi cael eu penodi.

Nid yw rheolwyr recriwtio'n gwybod am unrhyw ddatganiad a wnaed gan ymgeiswyr adeg cyflwyno eu cais oherwydd mae'r ffurflen monitro cydraddoldeb a'r ffurflen gais ar wahân.

Ar hyn o bryd, nid yw data ar gael sy'n rhoi rhesymau pam nad oeddent yn llwyddiannus, ac mae angen cynyddu nifer y datganiadau'n sylweddol cyn dod i unrhyw gasgliadau.

Cyfeiriadedd Rhywiol**Cyfeiriadedd Rhywiol – Proffil y Gweithlu Cyfan**

Cyfeiriadedd Rhywiol	Opsiwn	Staff
	Deurywiol	0.3%
	Dyn Hoyw	0.1%
	Heterorywiol	49.4%
	Lesbiad	0.7%
	Gwrthod rhoi gwybodaeth	6.3%
	Data ddim ar gael	43.1%
Cyfanswm		100%

Mae angen gwneud gwaith pellach i geisio casglu rhagor o ddata mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol staff. Mae hwn yn faes sensitif i staff ac mae angen gwneud rhagor o waith i dawelu meddwl staff bod yr wybodaeth hon wedi'i chasglu a'u chadw yn gyfrinachol.

Ar hyn o bryd, mae data gennym ar gyfer dim ond ychydig dros hanner y gweithlu ynghylch cyfeiriadedd rhywiol. O'r data a gasglwyd gan staff, roedd 87.8% o staff wedi dosbarthu eu rhywioldeb fel heterorywiol. Mae 6.3% o

staff wedi dewis gwrthod rhoi'r wybodaeth hon. Roedd 1.1% o staff wedi eu dosbarthu eu hunain fel lesbiad, hoyw neu ddeurywiol.

Cyfeiriadedd Rhywiol – Proffil Ymadawyr

Cyfeiriadedd Rhywiol	Opsiwn	% Ymadawyr
	Deurywiol	0%
	Dyn Hoyw	0%
	Heterorywiol	36%
	Lesbiad	0.6%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	4.6%
	Data ddim ar gael	58.9%
Cyfanswm		100%

Cyfeiriadedd Rhywiol – yn ôl Ceisiadau am Hyfforddiant

Cyfeiriadedd Rhywiol	Wedi'u cymeradwyo	% Lwyddo	Heb eu cymeradwyo	% wedi gwrthod	Cyfanswm	% o'r holl ymgeiswyr
Deurywiol	19	100.0%	0	0.0%	19	0.3%
Dyn Hoyw	13	100.0%	0	0.0%	13	0.2%
Heterorywiol	3904	99.8%	9	0.2%	3913	64.4%
Lesbiad	71	100.0%	0	0.0%	71	1.2%
Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	434	99.3%	3	0.7%	437	7.2%
Data ddim ar gael	1615	99.6%	7	0.4%	1622	26.7%
Cyfanswm	6056	99.6%	19	0.3%	6075	100.0%

Ceisiadau am Swydd yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Opsiwn	Nifer y Ceisiadau am Swydd	% Ceisiadau am Swydd
	Deurywiol	2	0.5%
	Dyn Hoyw	4	0.9%
	Heterorywiol	366	85.5%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	53	12.4%
	Lesbiad	3	0.7%
Cyfanswm		428	100%

Eto, mae hwn yn faes lle bu cynnydd sylweddol yn nifer y bobl sy'n fodlon datgan nodwedd warchodedig. Y llynedd, ni chasglwyd data ar gyfer 19.6% o ymgeiswyr am swydd. Fodd bynnag, yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, mae'r bwlch o ran data nad yw ar gael oherwydd bod ymgeiswyr swydd wedi gwrthod datgan eu cyfeiriadedd rhywiol wedi gostwng i 12.4% o ymgeiswyr.

Mae'n gadarnhaol bod rhai pobl yn teimlo'n gysurus i ddatgan eu cyfeiriadedd, a gallai hyn adlewyrchu'r ffaith bod pobl yn y gymdeithas yn fwy agored ynghylch cyfeiriadedd yn gyffredinol. Mae hyn wedi helpu i dorri rhwystrau rhagfarn.

Mae'r data a gasglwyd yn dangos bod 85.5% o ymgeiswyr a ddatganodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol. Roedd 2.1% o ymgeiswyr am swydd naill ai'n hoyw, yn lesbiaid neu'n ddeurywiol.

Cyfraddau Dilyniant Ceisiadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Opsiwn	% ar y Rhestr Fer	% Llwyddiannus
	Deurywiol	50.0%	0%
	Dyn Hoyw	50.0%	25%
	Heterorywiol	28.7%	11.5%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	28.3%	17%
	Lesbiad	33.3%	33.3%
Cyfanswm			

Mae'r dadansoddiad hwn yn cymharu'r cyfraddau dilyniant i'r rhestr fer ac i benodiad llwyddiannus ar gyfer ceisiadau ym mhob categori.

Nid oes data ar gyfer 17% o'r ymgeiswyr.

Roedd 60% o ymgeiswyr a nododd eu bod yn hoyw neu'n lesbiad wedi arwain at benodiad.

Crefydd/Credoau

Crefydd/Credoau - Proffil y Gweithlu Cyfan

Crefydd/Cred	Opsiwn	Staff	%
	Agnostig	25	2.5%
	Anffyddiaeth	47	4.7%
	Bwdhaeth	5	0.5%

	Cristnogaeth	335	33.7%
	Dyneiddiaeth	4	0.4%
	Islam	4	0.4%
	Iddewiaeth	1	0.1%
	Sikhiaeth	1	0.1%
	Arall	47	4.7%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	106	10.7%
	Data ddim ar gael	420	42.2%
Cyfanswm	Cyfanswm	995	100.0%

Hyd yn hyn, o'r 995 o staff, mae data'n ymwneud â chrefydd/credoau wedi cael ei gasglu am ddim ond 574 (58%) ohonynt. Ni all y canrannau uchod felly fod yn gynrychiadol o'r gweithlu cyfan.

Mae angen gwneud gwaith pellach i geisio casglu rhagor o ddata i helpu i ddeall proffil y gweithlu mewn perthynas â chrefydd/credoau. Fodd bynnag, mae dadansoddiad o'r data a gasglwyd i'w weld yn y tabl isod:

Crefydd/Cred – Proffil yr Ymadawyr

Ethnigrwydd	Opsiwn	Staff	%
	Agnostig	3	1.7%
	Anffyddiaeth	7	4.0%
	Bwdhaeth	1	0.6%
	Cristnogaeth	44	25.1%
	Iddewiaeth	1	0.6%
	Sikhiaeth	1	0.6%
	Arall	8	4.6%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	9	5.1%
	Data ddim ar gael	101	57.7%
Cyfanswm		175	100.0%

Mae angen gwneud gwaith pellach hefyd i geisio casglu data gan staff sy'n gadael oherwydd eu crefydd/credoau. Nid yw'r wybodaeth uchod yn argyhoeddi'n llwyr ar hyn o bryd.

Ceisiadau am Hyfforddiant yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd	Wedi'u cymeradwyo	% Lwyddo	Heb eu cymeradwyo	% wedi gwrthod	Cyfanswm	% o'r holl ymgeiswyr
Agnostig	225	99.1%	2	0.9%	227	3.7%
Anffyddiaeth	365	100.0%	0	0.0%	365	6.0%
Bwdhaeth	29	100.0%	0	0.0%	29	0.5%
Cristnogaeth	2707	99.8%	6	0.2%	2713	44.7%
Dyneiddiaeth	16	100.0%	0	0.0%	16	0.3%
Islam	39	100.0%	0	0.0%	39	0.6%
Iddewiaeth	1	100.0%	0	0.0%	1	0.0%
Sikhiaeth	340	100.0%	0	0.0%	340	5.6%
Arall	2	100.0%	0	0.0%	2	0.0%
Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	774	99.5%	4	0.5%	778	12.8%
Data ddim ar gael	1558	99.6%	7	0.4%	1565	25.8%
Cyfanswm	6056	99.7%	19	0.3%	6075	100.0%

Ceisiadau am Swydd yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Opsiwn	Nifer y ceisiadau a ddaeth i law	%
	Agnostig	35	8.2%
	Anffyddiaeth	45	10.5%
	Bwdhaeth	2	0.5%
	Cristnogaeth	223	52.1%
	Hindŵaeth	3	0.7%
	Dyneiddiaeth	1	0.2%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	57	13.3%
	Islam	6	1.4%
	Arall	56	13.1%
	Cyfanswm Terfynol	428	100.0%
Cyfanswm		428	100%

Mae hwn yn faes sensitif o ran casglu data, ond bu gwelliant sylweddol yn nifer y bobl sy'n fodlon datgan eu cred. Dim ond 57 oedd heb ddatgan eu cred, o'i gymharu â ffigur y llynedd sef 180 o bobl, a 484 o bobl y flwyddyn cyn hynny.

Dilyniant Ceisiadau yn ôl Crefydd/Cred

Cynhaliwyd dadansoddiad pellach i asesu a yw nifer yr ymgeiswyr a gyrhaeddodd y rhestr fer ym mhob categori yn gymesur â'r nifer a dderbyniwyd ac i weld a oedd unrhyw wahaniaethu posibl yn y cyfweiliad, yn seiliedig ar grefydd/cred.

Nid oedd prinder data ar gyfer 21% o'r ceisiadau o gymorth yn y dadansoddiad hwn. Fodd bynnag, yn ôl y dadansoddiad, er bod mwy na 45% o'r holl ymgeiswyr am swydd wedi dosbarthu Cristnogaeth fel eu crefydd, nid oedd ymgeiswyr yn y categori hwn yn fwy neu lai tebygol o gyrraedd y rhestr fer na chategorïau eraill, ac nid oedd ymgeiswyr llwyddiannus tebyg yn fwy tebygol o gael eu penodi o'r categori hwn nag o gategorïau eraill.

Crefydd/Cred	Opsiwn	% ar y Rhestr Fer	% Llwyddiannus
	Agnostig	42.9%	25.7%
	Anffyddiaeth	37.8%	8.9%
	Bwdhaeth	50.0%	50%
	Cristnogaeth	26.9%	10.8
	Hindŵaeth	0.0%	0.0%
	Dyneiddiaeth	100%	0.0%
	Wedi gwrthod rhoi gwybodaeth	31.6%	19.3%
	Islam	0.0%	0.0%
	Arall	21.8%	7.3%

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth - Hyfforddiant a Datblygu Staff

Yn ystod y cyfnod hwn, roedd y rhaglen datblygu staff wedi rhoi cyfleoedd i staff fynychu amrywiaeth o wahanol gyrsiau hyfforddi'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth.

Cyrsiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Iaith a Diwylliant Cymru – mae hyn yn rhan o'r Brif Raglen Sefydlu i Staff. Nod y sesiwn yw cynyddu gwybodaeth ac ymwybyddiaeth y cyfranogwr o ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac effeithiau hyn ar arferion y Coleg, staff ac ymddygiad myfyrwyr ac ati; y nodweddion gwarchodedig a materion cysylltiedig, ffeithiau a mythau; termau

cydraddoldeb allweddol (gwahaniaethu, erledigaeth, aflonyddu ac ati) a beth mae'r rhain yn ei olygu'n ymarferol; y gwahaniaethau rhwng cyfle cyfartal ac amrywiaeth; gwahanol fathau o ragfarn a stereoteipio a dulliau o fynd i'r afael ag ymddygiad/arferion gwahaniaethol. Cyfeirir at adnoddau a pholisïau allweddol i gael rhagor o wybodaeth.

Hyfforddiant a Diweddariad LGBT – yn ystod y sesiwn hon mae staff yn cael gwybod am y gwahaniaeth rhwng cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth o ran rhywedd; amrywiaeth cyfeiriadedd rhywiol; rhai o'r ffyrdd y mae rhagfarn a gwahaniaethu yn cael eu cyfeirio at bobl o wahanol gyfeiriadedd rhywiol a'r effeithiau y gall homoffobia, biffobia a heterorywioldeb eu cael ar bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Crefydd a Chredoau – mae'r sesiwn hon yn nodi'r crefyddau allweddol, arferion crefyddol gan gynnwys rheolau bwyd a gwylliau pwysig ac mae'n cynnig cyfle i drafod a rhannu profiadau o ateb anghenion pobl o wahanol grefyddau; mae'n herio stereoteipio a rhagfarn hefyd.

Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth - mae'r sesiwn hon yn diffinio cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn cydnabod y pwysigrwydd o werthfawrogi gwahaniaethau unigol i'r sefydliad ac yn y sefydliad ac yn darparu profiadau sy'n ysgogi'r meddwl; mae'n ail-werthuso agweddau personol, ac yn rhoi cyflwyniad i ddyletswyddau cyfreithiol y Coleg o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a beth mae termau allweddol fel aflonyddu, gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb yn eu golygu er mwyn gallu eu cymhwyso i arferion a sefyllfaoedd.

Rhannu Arferion Da – Ymgorffori Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Cwricwlwm - Yn ystod y sesiwn hon, mae staff yn nodi, rhannu a phrofi gwahanol strategaethau, adnoddau a gweithgareddau i ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth a dinasyddiaeth fyd-eang yn y dysgu a'r addysgu.

Cefnogi Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid a Herio Stereoteipiau – yn ystod y sesiwn hon mae staff yn dysgu am y gwahaniaethau rhwng ceiswyr lloches, ffoaduriaid a mewnfudwyr eraill; y rhesymau pam mae pobl yn ceisio lloches; y prif wledydd y maent yn dod ohonynt a'r hyn sy'n eu rhwystro rhag dysgu a byw yn y DU. Mae staff yn nodi, trafod a rhannu profiadau o gefnogi ceiswyr lloches a ffoaduriaid a herio stereoteipio a rhagfarn.

Materion Eithafiaeth - mae'r cwrs hwn wedi helpu cyfranogwyr i ddeall materion eithafiaeth mewn amgylchedd addysg bellach. Mae pob math o eithafiaeth wedi'i gynnwys gan gynnwys y rheini sy'n mynd y tu hwnt i ffydd a chrefydd. Mae rhan un yn darparu ffyrdd ymarferol o fynd i'r afael ag ymddygiad eithafol fel sefydliad cyfan gan gynnwys sut i fod yn agored am y mater hwn heb greu rhagor o ragfarn, a chwilio am arwyddion pobl sydd o dan ddylanwad ymddygiad eithafol a sut i ymateb i sgysiau anodd. Mae rhan dau yn canolbwyntio ar syniadau ar gyfer gweithio gydag unigolion sy'n cael trafferthion gydag eithafiaeth yn eu bywydau eu hunain a sut i ymateb i sgysiau anodd o gwmpas y campws neu yn yr ystafell ddosbarth.

Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol - roedd y cwrs hwn wedi cwmpasu gwybodaeth am bobl ifanc ethnig lleiafrifol ac ymddieithrio oherwydd ffactorau diwylliannol, materion diogelwch plant, priodasau dan orfod, trais ar sail anrhydedd a rhoi cymorth i bobl ifanc o gefndir ethnig lleiafrifol.

Mae'r tabl yn dangos y meysydd a nifer y cyfranogwyr ym mhob digwyddiad.

Dadansoddiad yn ôl Teitl Cwrs a Chyfadrn/Maes Swyddogaethol

Hyfforddiant GCS	2
Crefyddau a Chredoau	1
Cefnogi Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid a Herio Stereoteipiau	1
Ystadau	10
Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth – Staff Arlwy (HMS)	10
Y Dyniaethau	11
Rhannu Arferion Da – Ymgorffori Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Cwricwlwm	11
Chwaraeon, Gwasanaethau Cyhoeddus, Addysg Gorfforol	1
Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol	1
ASO/ESOL	6
Hyfforddiant a Diweddariad LGBT	4
Crefyddau a Chredoau	1
Cefnogi Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid a Herio Stereoteipiau	1
Peirianeg	1
Cefnogi Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid a Herio Stereoteipiau	1
Gwasanaethau a Chymorth i Ddysgwyr	54
Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol	10
Materion Eithafiaeth	10
Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth - HMS	17
Crefyddau a Chredoau	1
Cefnogi Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid a Herio Stereoteipiau	12
Hyfforddiant Cefnogi'r Teulu Milwrol	4

Cyflog

Cyflwyno'r Contract Cenedlaethol Newydd

Ym mis Medi 2014 roedd y coleg wedi rhoi'r contract cenedlaethol newydd ar waith. Roedd pob aelod o staff wedi cael cynnig cyfle i drosglwyddo i'r contract cenedlaethol. Roedd hyn wedi rhoi cyfle i'r coleg gysoni'r gwahanol delerau ac amodau y cyflogwyd staff arnynt gynt yn dibynnu ar ba goleg (Coleg Gorseinon neu Goleg Abertawe) roeddent yn gweithio cyn yr uno a ddigwyddodd yn Awst 2010.

Roedd y rhan fwyaf o staff wedi dewis derbyn y telerau ac amodau cenedlaethol newydd.

Mae'r cyfraddau dychwelyd ar gyfer y gwahanol gategoriâu o gontractau fel a ganlyn:-

Categori staff	Nifer a ddosbarthwyd	Nifer a ddychwelwyd	% derbyn
Rheolwyr	44	44	100%
Darlithwyr	270	224	82.9%
Cymorth Busnes	403	399	99.5%

Cyflwynwyd graddfa gyflog cymorth busnes sengl newydd ar gyfer staff sy'n trosglwyddo i'r Contract Cenedlaethol, gan ddisodli'r ddwy raddfa gyflog cymorth busnes wreiddiol. Mae hon yn raddfa gyflog leol, oherwydd ar hyn o bryd nid oes graddfa gyflog genedlaethol ar gyfer staff cymorth busnes a gyflogir mewn Colegau Addysg Bellach. Ar y llaw arall, mae graddfa gyflog genedlaethol ar gyfer darlithwyr a rheolwyr a gyflogir ar gontractau rheolwyr.

Staff Cymorth Busnes – Cyflogedig

Staff Cymorth Busnes Cyflogedig			
Nifer y Dynion	Nifer y Merched	Cyflog FTE Dynion ar Gyfartaledd	Cyflog FTE Merched ar Gyfartaledd
127	303	£21,390	£20,448

Mae cyflog cyfwerth ag amser llawn ar gyfartaledd ar gyfer cyflogai cymorth busnes benywaidd yn £20,448, 4.6% yn is na chyflog cyfwerth ag amser llawn ar gyfartaledd ar gyfer cyflogai gwrywaidd sef £21,390. Er bod dwywaith nifer y merched yn cael eu cyflogi mewn swyddi cymorth busnes, mae'n amlwg yn gyffredinol bod dynion yn cael eu cyflogi mewn swyddi sy'n denu graddfa uwch na merched, gan arwain at fwch cyflog rhwng y rhywiau o £942. Mae nifer sylweddol fwy o ferched yn cael eu cyflogi yn y swyddi lle mae'r cyflog isaf, gyda mwy na chwe gwaith mwy o ferched (51) na dynion (8) wedi'u cyflogi mewn swyddi sy'n talu'r Cyflog Byw Cenedlaethol.

Mae 64% o ferched yn gweithio'n rhan-amser, a dim ond 36% sy'n gweithio mewn swyddi amser llawn. Ar y llaw arall, mae 70% o ddynion mewn swyddi cymorth yn gweithio'n amser llawn, tra bod 30% o ddynion wedi'u cyflogi mewn swyddi rhan-amser.

Niferoedd Dynion a Merched yn ôl Graddfa – Staff Cymorth

Rhaniad Rhwng y Rhywiau yn ôl Graddfa Gyflog – Staff Cymorth					Rhaniad Rhwng y Rhywiau yn ôl graddfa	
Pwynt	Graddfa	Cyflog FTE yn 01.08.14	Merched	Dynion	% Merched	% Dynion
Cyflog Byw	Cyflog Byw	14759.00	51	8	86%	14%
8	Graddfa 1	14906.59	3	0	100%	0%
9		15201.51				
10		15535.82				
11	Graddfa 2	15832.76	30	15	67%	33%
12		16314.53				
13		16737.72				
14	Graddfa 3	17040.72	71	20	78%	22%
15		17353.82				
16		17814.38				
17		18244.64				
18	Graddfa 4	18594.10	43	23	65%	35%
19		19301.10				
20		20011.13				
21		20737.32				
22	Graddfa 5	21241.31	31	18	63%	37%
23		21648.34				
24		22381.60				
25		23084.56				
26	Graddfa 6	23841.05	37	28	57%	43%

27		24631.88				
28		25456.04				
29	SO1	26482.20				
30		27352.82	10	9	53%	47%
31		28246.67				
32	SO2	29077.90				
33		29952.56	19	5	79%	21%
34		30807.02				
35	SO3	31456.45	0	0		
36		32292.73				
37	SO4	33216.88	1	0	100%	0%
38		34203.65				
39		34862.17	7	1	88%	13%
40		35649.97				

Cyflog Darlithwyr – (Swyddi Cyflogedig)

Telir darlithwyr yn ôl y raddfa gyflog genedlaethol gyhoeddedig i ddarlithwyr. Gall darlithwyr symud ymlaen trwy gynyddiadau blynyddol i MGUP7 a gallant wneud cais i symud ymlaen trwy UP2 ac UP3. Mae'r cyflog fte ar gyfartaledd ar gyfer darlithwraig gyflogedig yn £35,845 ac mae'r cyflog fte ar gyfartaledd ar gyfer darlithydd gwryw cyflogedig yn £35,660

Nifer y Darlithwragedd/Darlithwyr Gwryw ar draws y Raddfa Gyflog i Ddarlithwyr					
Pwynt	Cyflog fte yn 01.04.15	Merched Cyflogedig	Dynion Cyflogedig	% Merched Cyflogedig	% Dynion Cyflogedig
ASL4	22155.55		1	0.0%	100.0%
MG1	22155.55				
MG2	23765.27	1	1	50.0%	50.0%
MG3	25674.90	4	2	66.7%	33.3%
MG4	27657.84	1	5	16.7%	83.3%
MG5	29836.41	9	6	60.0%	40.0%
MG6	32186.68	4	4	50.0%	50.0%
UP1	34862.17	20	12	62.5%	37.5%
UP2	36155.40	30	24	55.6%	44.4%
UP3	37492.21	85	72	54.1%	45.9%
		154	127		

Cyflog Rheolwyr

Telir 22 o reolwragedd a 25 o reolwyr gwryw ar gyflogau a nodir yn y cyhoeddiad *all-Wales National Management Spine for Further Education*. Mae

cyflog cyfwerth ag amser llawn ar gyfartaledd ar gyfer rheolwraig ychydig yn uwch, sef £46,219 o'i gymharu â chyflog cyfwerth ag amser llawn ar gyfartaledd ar gyfer rheolwr gwryw, sef £44,669. Mae 98% o'r holl swyddi rheoli yn amser llawn.

Cyflog Rheolwyr			
Pwynt Graddfa	Cyflog	Nifer y Merched	Nifer y Dynion
1	37967.92	9	11
2	39209.21		
3	40450.50		
4	41690.78		
5	42932.07	8	11
6	44173.36		
7	45414.65		
8	46654.93		
9	47896.22		
10	49137.51		
11	50378.80		
12	51619.08	5	3
13	52860.37		
14	54101.66		
15	55341.94		
16	56583.23		
17	57824.52		
18	59065.81		
19	60306.09		
20	61547.38		
21	62788.67		
		22	25