



St David's
Coleg Catholig Dewi Sant
Catholic Sixth Form College

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg
This document is also available in English

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

I'w ddarllen ar y cyd â'r polisi canlynol:

- Y Polisi Urddas a Chynwysoldeb

Awdur	Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant
Fersiwn	1.1
Statws	Terfynol
Dyddiad cymeradwyo	Mai 2025
Cymeradwywyd gan	Dim newidiadau sylweddol felly heb fynd at y Llywodraethwyr
Dyddiad dod i rym	Mai 2025
Dyddiad yr adolygiad nesaf	Mai 2028
Cyfrifoldeb dros adolygu	Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant
Gwnaethpwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg	Do
Ystyriwyd yr Effaith ar Iechyd a Lles	Do

Fersiwn	Dyddiad	Disgrifiad	Addaswyd/Adolygwyd gan
1.0	Mai 2025	Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant
1.1	22.10.25	Mân newidiadau fformatio	Cyfarwyddwr Polisi, Sicrwydd a Chydymffurfiaeth

Cynnwys

1.	Cyd-destun	3
2.	Cyflwyniad	3
3.	Diffiniadau	4
4.	Ystod y Polisi.....	4
5.	Cyfrifoldebau	5
6.	Strategaeth.....	6
7.	Nodweddion Gwarchodedig	6
8.	Hyfforddiant staff, Datblygiad Gyrfa a Dyrchafiad	8
9.	Cwynion.....	8
10.	Monitro	8
11.	Cyfathrebu'r Polisi.....	8

1. Cyd-destun

- 1.1 Dych chi i gyd yn blant Duw drwy gredu yn yng Nghrist Iesu. ²⁷ Mae pob un ohonoch chi wedi uniaethu gyda'r Crist drwy eich bedydd – mae'r un fath â'ch bod wedi gwisgo'r Meseia amdanoch. ²⁸ Sdim ots os ydych chi'n Iddew neu'n perthyn i genedl arall, yn gaethwas neu'n ddinesydd rhydd, yn ddyn neu'n wraig – dych chi i gyd fel un teulu sy'n perthyn i'r Crist Iesu. (Galatiaid 3: 26-29)
- 1.2 Mae'r Coleg yn credu bod gan bob person urddas sylfaenol, sy'n dod oddi wrth Dduw; nid o unrhyw ansawdd neu gyflawniad dynol; nid o hil na rhyw nag oedran na statws economaidd. Prawf pob sefydliad neu bolisi, felly, yw a yw'n gwella neu'n bygwth urddas dynol ac yn wir fywyd dynol ei hun. Nid yw polisiâu sy'n trin pobl fel unedau economaidd yn unig, neu bolisiâu sy'n lleihau pobl i gyflwr goddefol o ddibyniaeth ar les, yn gwneud cyfiawnder ag urddas y person dynol - ("Y Lles Cyffredin" Cynhadledd yr Esgobion).
- 1.3 Mae ffynhonnell Polisi Cyfle Cyfartal unrhyw Goleg Catholig yn gorwedd o fewn ei werthoedd Efengylaidd a'i awydd i barchu a rhoi urddas i bawb o fewn gweledigaeth sy'n canolbwyntio ar Grist. Felly, ystyrir bod amrywiaeth sy'n deillio o oedran, rhyw, tarddiad hiliol a chymdeithasol, diwylliant ac arfer yn cyfoethogi'r gymuned Gatholig gyfan ac ni ddylai greu unrhyw drefn o barch. Mae cyfle cyfartal yn bryder i Goleg Dewi Sant cyfan ac mae'n rhan annatod o'i ethos. Mae'n cwmpasu pob agwedd ar y cwricwlwm yn ogystal â'i berthynas â'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Dylai ymwybyddiaeth o'r cyfrifoldeb hwn ddylanwadu ar lunio nodau ac amcanion y Coleg a'r cwricwlwm cyfan, gan gynnwys y rhaglen fugeiliol ac arweiniad.

2. Cyflwyniad

- 2.1 Mae'r Coleg wedi ymrwymo i gefnogi egwyddor cyfle cyfartal ac yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu anghyfreithlon gan gynnwys ar sail lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred, neu gyfeiriadedd rhywiol. Wrth gefnogi cyfle cyfartal, bydd y Coleg yn ystyried canllawiau perthnasol a gyhoeddwyd gan y Gwasanaeth Addysg Gatholig, (fel y'u diwygir o bryd i'w gilydd).
- 2.2 Mae'r Coleg wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl staff a myfyrwyr yn gweithio mewn hinsawdd sy'n rhydd o wahaniaethu anghyfreithlon, erledigaeth ac aflonyddu. Nod y Coleg yw hyrwyddo cysylltiadau da ymhlith ei staff a'i fyfyrwyr a chreu amgylchedd gwaith a dysgu lle gall pob aelod o gymuned y Coleg wireddu eu potensial unigol i'r lefel uchaf posibl.
- 2.3 Mae'r Coleg wedi ymrwymo, o fewn ei adnoddau sydd ar gael, i hyrwyddo a chefnogi mentrau addysgol a mentrau eraill a gynlluniwyd i ddileu gwahaniaethu yn weithredol ac i gefnogi mentrau a gynlluniwyd i hyrwyddo egwyddor cyfle cyfartal.
- 2.4 O fewn cyd-destun a gofynion Coleg Catholig, mae'r Coleg yn dymuno recriwtio, hyfforddi a dyrchafu'r person gorau ar gyfer y swydd, er mwyn gwneud defnydd llawn o dalentau ac adnoddau ei holl weithwyr.
- 2.5 Bydd pob gweithiwr a myfyriwr yn cael gwybod am ofynion y polisi hwn a bydd yn rhaid iddynt gydweithredu i sicrhau bod y polisi'n cael ei weithredu'n effeithiol. Gall unrhyw fath

o wahaniaethu fod yn anghyfreithlon. Bydd gweithredoedd neu hepgoriadau gan weithwyr sy'n gyfystyr naill ai â thorri'r polisi hwn neu â gwahaniaethu anghyfreithlon yn cael eu trin fel trosedd disgyblu a fydd, os yw'n briodol, yn arwain at gamau disgyblu. Mae'r Coleg wedi ymrwymo, o fewn ei adnoddau sydd ar gael, i sicrhau bod hyfforddiant mewn ymwybyddiaeth o gyfle cyfartal ar gael i bob gweithiwr.

- 2.6 Mae'r Coleg yn disgwyl safonau ymddygiad uchel gan bob myfyriwr. Mae'r Coleg yn cydnabod bod y Deyrnas Unedig yn gymdeithas amrywiol sy'n cynnwys pobl o lawer o gefndiroedd diwylliannol, hiliol, ethnig, crefyddol, ieithyddol a chymdeithasol-economaidd gwahanol. Mae'n bwysig bod pob myfyriwr wedi'i baratoi'n ddigonol i fyw mewn cymdeithas mor amrywiol. Caiff pob myfyriwr ei drin yn deg a heb wahaniaethu ac mae'r Coleg yn disgwyl i bob myfyriwr ymddwyn mewn modd sy'n cydymffurfio â'r Polisi hwn.

3. Diffiniadau

3.1 Gwahaniaethu

Mae "gwahaniaethu" yn golygu triniaeth lai ffafriol a niweidiol ar sail lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred neu gyfeiriadedd rhywiol.

- 3.2 Mae'r gyfraith yn cydnabod tri math o wahaniaethu:

3.2.1 **Gwahaniaethu uniongyrchol.** Mae hyn yn digwydd pan gaiff unigolyn ei drin yn llai ffafriol nag un arall mewn perthynas â chyflogaeth ar sail lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred, neu gyfeiriadedd rhywiol.

3.2. 2 **Gwahaniaethu anuniongyrchol.** Mae hyn yn digwydd pan fydd gofyniad swydd yn cael ei gymhwyso'n gyfartal i bawb ond mae ganddo effaith anghymesur a niweidiol ar un rhan o'r gweithlu, oherwydd gall llai o'r grŵp hwnnw gydymffurfio ag ef, ac ni ellir cyfiawnhau'r gofyniad mewn perthynas â'r swydd.

3.2. 3 **Methu â gwneud addasiadau.** Mewn achos o anabledd, os yw safle neu offer, deunyddiau neu drefniadau gwaith y Coleg yn rhoi person anabl dan anfantais sylweddol, yna mae'n wahaniaethu anghyfreithlon peidio â gwneud unrhyw addasiad rhesymol sy'n dileu neu'n lleihau'r effaith honno.

3.2.4 **Aflonyddu.** Mae aflonyddu yn fath o wahaniaethu uniongyrchol. Gellir ei ddiffinio fel ymddygiad digroeso ac annymunol sy'n achosi anghysur neu ofid i unigolyn ac sydd ag effaith andwyol ar berthnasoedd gwaith. Mae'n creu amgylchedd gwaith bygythiol, gelyniaethus neu waradwyddus i'r unigolyn

3.2.5 **Erledigaeth** yw lle mae person yn cael ei drin yn llai ffafriol nag un arall pan fyddant wedi gwneud honiadau, wedi dwyn achos cyfreithiol, wedi rhoi tystiolaeth neu wedi cwyno am ymddygiad rhywun sydd wedi bod yn aflonyddu neu'n gwahaniaethu yn eu herbyn neu eraill.

4. Ystod y Polisi

- 4.1 Nod y polisi hwn yw sicrhau, wrth weithredu o fewn ei bwerau fel y'u nodir yn y Weithred Ymddiriedolaeth ac yn unol ag ethos y Coleg, nad yw holl bolisiau, gweithdrefnau ac

arferion y Coleg yn gwahaniaethu, a bod camau cadarnhaol yn cael eu cymryd i ddiogelu cydraddoldeb mewn arferion cyflogaeth ac wrth ddarparu gwasanaethau i fyfyrwyr. Mae pob agwedd ar fywyd y Coleg yn cael ei llywodraethu gan y polisi hwn, gan gynnwys recriwtio, telerau ac amodau cyflogaeth, hyfforddiant, datblygu gyrfa, dyrchafiad, gweithdrefnau cwyno a disgyblu a phob agwedd arall ar gyflogaeth a'r amgylchedd gwaith ac astudio.

- 4.2 Mae'n ofynnol i bob gweithiwr gydymffurfio â'r polisi hwn wrth ddelio â gweithwyr eraill (gan gynnwys staff dros dro neu staff asiantaeth ac ymgynghorwyr), myfyrwyr y Coleg, ymgeiswyr am swyddi, cleientiaid, cyflenwyr, cwsmeriaid a chysylltiadau'r Coleg, ac unrhyw un arall y maent yn dod i gysylltiad ag ef yn ystod eu dyletswyddau cyflogaeth.
- 4.3 Disgwylir i holl fyfyrwyr y Coleg ymddwyn mewn modd sy'n cydymffurfio â'r Polisi hwn a chydweithredu ag ef gan weithredu'n effeithiol.

5. Cyfrifoldebau

- 5.1 Mae'r **Corff Llywodraethol** yn gyfrifol am sicrhau bod y Coleg yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol, sy'n ymwneud â chyfle cyfartal a gwahaniaethu, gan ystyried darpariaethau'r ddogfen Ymddiriedolaeth.
- 5.2 Mae gan y **Corff Llywodraethol**, trwy ei Bwyllgor Cymunedol, a Phennaeth y Coleg, gyfrifoldeb am weithredu camau gweithredu priodol i alluogi'r Coleg i lynu wrth y Polisi Cyfle Cyfartal hwn ac i fonitro cydymffurfiaeth ag ef.
- 5.3 Mae gan y **Pennaeth** gyfrifoldeb i sicrhau bod staff yn derbyn hyfforddiant ac yn cael gwybod am oblygiadau'r Polisi Cyfle Cyfartal hwn er mwyn cefnogi'r holl staff yn eu cyfrifoldeb i frwydro yn erbyn anghydraddoldeb, gwahaniaethu neu ragfarn, yn groes i'r Polisi hwn. Mae gan y Pennaeth hefyd gyfrifoldeb i sicrhau bod y Polisi'n cael ei weithredu'n gyson ledled cymuned y Coleg.
- 5.4 Mae gan **holl staff y Coleg** gyfrifoldeb i ddarllen, deall a chydymffurfio â'r Polisi hwn.
- Mae methu â chydymffurfio â Pholisi Cyfle Cyfartal y Coleg neu â chydweithredu ag ef i weithredu'n effeithiol yn drosedd ddisgyblu, a all arwain at gamau disgyblu (gan gynnwys diswyddo).
- 5.5 Yn ogystal, mae'r **holl staff addysgu** yn gyfrifol am gadw i fyny â deddfwriaeth sy'n ymdrin â materion cydraddoldeb, er mwyn hyrwyddo amrywiaeth a gallu nodi a herio ymddygiad nad yw'n cyd-fynd â'r Polisi hwn. Yn eu haddysgu, dylai'r holl staff addysgu annog perthnasoedd gwaith cadarnhaol rhwng myfyrwyr a sicrhau bod pob myfyriwr Coleg yn cael eu cynnwys a bod ganddynt fynediad at y cwricwlwm.
- 5.6 Mae'r **Cydlynnydd Addysg Grefyddol (AG)** yn gyfrifol am sicrhau bod addysg grefyddol o fewn y Coleg yn unol â chanllawiau'r Archesgobaeth; bod addysg grefyddol yn cael ei haddysgu mewn ffordd gadarnhaol a chytbwys; bod gwahanol safbwyntiau bob amser yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu ac nad yw safbwyntiau stereoteip am grwpiau ffydd penodol yn cael eu parhau, ond yn cael eu harchwilio mewn ffordd wrthrychol a pherthnasol.

- 5.7 Mae **Tiwtoriaid Bugeiliol** yn gyfrifol am sicrhau bod materion amrywiaeth yn cael sylw wrth weithredu Rhaglen Cymorth Bugeiliol y Coleg. Nod hyn yw meithrin a datblygu agweddau a gwerthoedd sy'n hyrwyddo dealltwriaeth o faterion amrywiaeth a chydaddoldeb, er mwyn annog ymddygiad cadarnhaol a thriniaeth gadarnhaol o eraill yn unol â'r Polisi hwn.
- 5.8 **Y Tîm Adnoddau Dynol** yw'r Swyddogion Cyfle Cyfartal penodedig, a byddant, gyda chymorth a chydweithrediad y tîm uwch reoli a gweithwyr eraill, yn cymryd camau i sicrhau cydymffurfiaeth â'r Polisi hwn ledled y Coleg.

6. **Strategaeth**

Mae llwyddiant busnes yn dibynnu ar bobl. Bydd manteisio ar yr hyn sy'n unigryw am unigolion a thynnu ar eu gwahanol safbwyntiau a phrofiadau yn ychwanegu gwerth at y ffordd rydym yn gwneud busnes. Drwy gael mynediad at dalent, recriwtio a datblygu talent o'r gronfa dalent ehangaf bosibl, gallwn gael cipolwg ar wahanol farchnadoedd a chreu mwy o greadigrwydd wrth ragweld anghenion cwsmeriaid.

Byddwn yn ymdrechu'n gyson i greu amgylchedd cynhyrchiol, sy'n cynrychioli ac yn ymatebol i wahanol ddiwylliannau a grwpiau, lle mae gan bawb gyfle cyfartal i lwyddo. Mae gennym ni i gyd gyfrifoldeb i gofleidio a chefnogi'r weledigaeth hon a rhaid i ni barhau i herio ymddygiad ac agweddau sy'n ein hatal rhag cyflawni hyn.

Gan ddefnyddio arferion cyflogaeth teg, gwrthrychol ac arloesol, ein nod yw sicrhau bod:

- pob gweithiwr a darpar weithiwr yn cael eu trin yn deg ac yn barchus ym mhob cam o'u cyflogaeth.
- gan bob gweithiwr gyfle cyfartal i gyfrannu a chyflawni eu potensial, waeth beth fo unrhyw nodwedd ddiffiniol a allai arwain at wahaniaethu annheg.
- amrywiaeth y cymunedau a wasanaethwn yn cael ei adlewyrchu ar bob lefel o fewn ein gweithlu.

Gweler y Cynllun Cydraddoldeb Strategol am fwy o fanylion am amcanion a chamau gweithredu.eir employment

7. **Nodweddion Gwarchodedig**

Mae gan bob gweithiwr hawl i fod yn rhydd rhag aflonyddu a bwlio o unrhyw fath, neu unrhyw fath arall o ymddygiad digroeso, boed yn seiliedig ar ryw, statws trawsryweddol, statws priodasol, statws partneriaeth sifil, beichiogrwydd, hil, anabledd, oedran, cred wleidyddol neu grefyddol neu rywioldeb.

7.1 Oedran

Person yn perthyn i oedran penodol (er enghraifft pobl 32 oed) neu ystod oedran (er enghraifft pobl rhwng 18 a 30 oed).

7.2 Anabledd

Mae gan berson anabledd os oes ganddi hi neu ganddo fe amhariad corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar allu'r person hwnnw i wneud gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

7.3 Ailbennu Rhywedd

Y broses o drawsnewid o un rhywedd i un arall.

7.4 Priodas a Phartneriaeth Sifil

Mae priodas yn undeb rhwng dyn a menyw neu rhwng cwpl o'r un rhyw.

Gall cyplau o'r un rhyw hefyd gael eu perthnasoedd wedi'u cydnabod yn gyfreithiol fel 'partneriaethau sifil'. Ni ddylid trin partneriaid sifil yn llai ffafriol na chyplau priod (ac eithrio lle caniateir hynny gan y Ddeddf Cydraddoldeb).

7.5 Beichiogrwydd a Mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu'n disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl yr enedigaeth, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yng nghyd-destun cyflogaeth. Yn y cyd-destun nad yw'n ymwneud â gwaith, mae amddiffyniad rhag gwahaniaethu ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol oherwydd ei bod yn bronfwydo.

7.6 Hil

Yn cyfeirio at y nodwedd warchodedig o hil. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir gan eu hil, lliw, a chenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) tarddiad ethnig neu genedlaethol.

7.7 Crefydd a Chred

Mae crefydd yn cyfeirio at unrhyw grefydd, gan gynnwys diffyg crefydd. Mae cred yn cyfeirio at unrhyw gred grefyddol neu athronyddol ac yn cynnwys diffyg cred. Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau bywyd neu'r ffordd rydych chi'n byw er mwyn iddi gael ei chynnwys yn y diffiniad.

7.8 Rhyw

Dyn neu fenyw.

7.9 Cyfeiriadedd rhywiol

P'un a yw atyniad rhywiol person tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall neu at y ddau ryw.

- 7.10 Bydd y Coleg yn sicrhau bod telerau ac amodau cyflogaeth yn rhydd o bob math o wahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ac yn gymwys yn gyfartal waeth beth fo lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred neu gyfeiriadedd rhywiol. Ni osodir unrhyw ofynion nac amodau, yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol, a fydd neu a allai roi grŵp o weithwyr dan anfantais annheg neu anghyfreithlon.
- 7.11 Mae'r Coleg yn cydnabod y bydd hyblygrwydd o ran patrymau gwaith yn cynorthwyo'r ystod ehangaf o bobl i weithio i'r Coleg. Bydd y Coleg yn rhoi ystyriaeth ofalus i unrhyw gais am batrymau gwaith ansafonol ac yn darparu ar gyfer hyn lle bynnag y bo modd.
- 7.12 Bydd gweithdrefnau cwyno a disgyblu yn cael eu gweithredu heb wahaniaethu ar sail lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred neu gyfeiriadedd rhywiol.

8. Hyfforddiant staff, Datblygiad Gyrfa a Dyrchafiad

- 8.1 Bydd pob gweithiwr yn cael yr hyfforddiant priodol (yn ôl anghenion y busnes) i'w galluogi i wella eu perfformiad ac i gyflawni'r safonau perfformiad a'r targedau a osodwyd ar eu cyfer gan y Coleg, waeth beth fo'u lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred neu gyfeiriadedd rhywiol.
- 8.2 Bydd y Coleg hefyd yn sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygu gyrfa ar gael yn gyfartal i bob gweithiwr er mwyn gallu datblygu sgiliau ac arbenigedd unigol i'r eithaf.
- 8.3 Mae dyrchafiad o fewn y Coleg yn seiliedig ar deilyngdod personol a gofynion rhesymol y swydd waeth beth fo'u lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhyw, statws priodasol, anabledd, statws rhan-amser neu dymor penodol, cyfrifoldebau rhiant, oedran, crefydd/cred neu gyfeiriadedd rhywiol.

9. Cwynion

- 9.1 Efallai y bydd aelodau staff, sydd ag unrhyw gwynion sy'n ymwneud â chyfle cyfartal, yn well ganddynt geisio datrys y mater yn anffurfiol gyda'r unigolion dan sylw. Fel arall, neu os nad yw'r gŵyn wedi'i datrys yn anffurfiol, dylid dilyn Gweithdrefn Gwyno'r Coleg

10. Monitro

Bydd y Rheolwr AD yn adrodd i'r UDA a'r Llywodraethwyr i nodi unrhyw dueddiadau neu batrymau sy'n dod i'r amlwg ac, os felly, i ddadansoddi a yw'r rhain yn gyfiawn ai peidio. Mae'r Coleg wedi ymrwymo i nodi a chymryd pob cam angenrheidiol i ddileu unrhyw wahaniaethu anghyfiawn, a ddatgelir gan y broses fonitro hon.

11. Cyfathrebu'r Polisi

Mae'r polisi hwn yn:

- cael ei gyhoeddi ar wefan fewnol y Coleg a'i gynnwys yn Llawlyfr Anwytho'r Staff.
- cael ei anfon at yr holl staff drwy'r system ar-lein AD.
- cael ei gyhoeddi yn Gymraeg

Noder nad yw'r Polisi Cyfle Cyfartal hwn yn rhan o gontractau cyflogaeth gweithwyr nac yn rhan o unrhyw gontract gyda myfyrwyr a gall y Coleg ei newid yn ôl ei ddisgresiwn llwyr o bryd i'w gilydd.