

## Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2024 - 2025

Mae Coleg Sir Benfro wedi ymrwymo i greu a chynnal amgylchedd gwaith a dysgu cwbl gynhwysol i staff a dysgwyr sy'n deg, yn gadarnhaol, yn gefnogol ac yn rhydd o unrhyw fath o wahaniaethu, erledigaeth neu aflonyddu.

Mae gan y Pennaeth a'r Corff Llywodraethu gyfrifoldeb cyffredinol am sicrhau bod y Coleg yn cydymffurfio â'i holl ddyletswyddau deddfwriaethol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae cynnydd tuag at gyflawni'r cyfrifoldebau cyfreithiol hyn yn cael ei fonitro gan Bwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cael ei gadeirio gan Gyfarwyddwr Taith y Dysgwr.

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Coleg 2024 - 2028 yn amlinellu sut mae'r Coleg yn prif ffrydio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei swyddogaethau mewnol ac allanol, fel sy'n ofynnol gan Lywodraeth Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC); ac mae'n tynnu sylw at sut mae'r Coleg wedi ymateb i strategaethau Cynhwysiant Llywodraeth Cymru yn ystod y cyfnod hwn, sy'n cynnwys:

- Cymru gyfartal, amrywiol a chynhwysol;
- Cymru Gwrth-hiliol 2030;
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015;
- Cynllun Gweithredu LHDTG+ i wneud Cymru y genedl fwyaf cyfeillgar i LHDTG+ yng Nghymru;
- Cynllun Gweithredu Strategol Anabledd Dysgu;
- Y Rhaglen Gweithredu Anghenion Dysgu Ychwanegol;
- Strategaeth Cynhwysiant Digidol 2030;
- dyletswydd economaidd-gymdeithasol; ac
- Hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol yng Nghymru.

Er nad yw'n nodwedd warchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sefydlodd Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 fframwaith cyfreithiol i osod dyletswyddau ar sefydliadau cyhoeddus i gydymffurfio â'r gofyniad nad oes rhaid i'r Gymraeg gael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg.

Os oes gennych unrhyw ymholiadau neu sylwadau ar gynnwys Adroddiad Blynyddol 2024 - 2025, y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 - 2028, neu unrhyw agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth neu Gynhwysiant, yna cysylltwch ag Arweinydd ADY a Chynhwysiant y Coleg yn [s.thompson@pembrokeshire.ac.uk](mailto:s.thompson@pembrokeshire.ac.uk)

Mae Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2024 - 2025 yn crynhoi'r cynnydd y mae'r Coleg wedi'i wneud o ran bodloni ei Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau statudol penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

# 1. Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae'r Coleg yn sicrhau ei fod yn cyfrannu at gymdeithas decach trwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da ym mhob agwedd ar eu gwaith.

Mae dysgwyr a staff yn teimlo'n ddigon hyderus i drafod eu profiadau byw, adrodd am ddigwyddiadau a gofyn am addasiadau rhesymol, yn gyfrinachol lle bo angen.

Mae'r Coleg yn sicrhau bod staff a dysgwyr yn cydymffurfio â thri nod Deddf Cydraddoldeb 2010

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall sy'n gwaharddedig gan y Ddeddf.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd perthnasol gwarchodedig a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Mae pob gweithiwr yn cael ei wneud yn ymwybodol bod eu hymddygiad proffesiynol a'u hiaith yn adlewyrchu eu cyfrifoldebau cyfreithiol mewn perthynas â'r holl grwpiau gwarchodedig. Ymhellach, y dylent amddiffyn unigolion sydd â nodwedd warchodedig a bod yn rhagweithiol ac atal unrhyw achosion o wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth, neu fwlio. Mae'r Coleg yn gweithio mewn partneriaeth ag undebau cydnabyddedig, i frwydro yn erbyn pob math o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a bydd yn sicrhau cydraddoldeb i bob gweithiwr.

## 2. Dyletswyddau statudol penodol

Mae'r dyletswyddau statudol penodol yn gorgyffwrdd a gallant fod yn hyblyg fel bod y Coleg yn gwneud yr hyn sy'n angenrheidiol, yn gynhyrchol ac yn gymesur.

### 2.1 Cyhoeddi Dogfennaeth Cydraddoldeb allweddol

Mae'n ofynnol i'r Coleg gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol bob pedair blynedd. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Coleg 2024 – 2028 yn amlinellu'r canlynol:

- ymrwymiad i bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer staff, dysgwyr ac aelodau o'i chymuned; ac
- Ei Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y pedair blynedd

Mae'n ofynnol i'r Coleg hefyd gyhoeddi Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol sy'n tynnu sylw at gynnydd y Coleg tuag at gyflawni ei Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus cyffredinol, ei ddyletswyddau deddfwriaethol penodol, a'r amcanion cydraddoldeb.

Yr Amcanion Cydraddoldeb a osodwyd ar gyfer y flwyddyn academiaidd 2024 – 2025 oedd i'r Coleg:

- Dangos ymrwymiad cryf i arwain o'r blaen ar bob maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Ystyried y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol a mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb sy'n deillio o fod ar incwm isel
- Hyrwyddo ethos ac arferion cynhwysol y Coleg trwy ei Diwylliant, ei Werthoedd a'i Gôd Ymddygiad

- Sicrhau prosesau recriwtio, sefydlu a chyflogaeth cynhwysol ar gyfer yr holl staff posibl a newydd
- Cynnwys cynhwysiant, cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn rhaglenni datblygiad proffesiynol ac arweinyddiaeth Aspire
- Sicrhau bod unigolion â nodweddion gwarchodedig yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu trin yn deg ac yn gadarnhaol
- Herio a mynd i'r afael â phob achos o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth
- Darparu cyfleoedd i ddathlu gwahaniaeth a hyrwyddo gwrth-wahaniaethu
- Hyrwyddo diwylliant cadarnhaol o ddysgu, ymddygiad a pharch trwy ASPIRE a Rhaglen Sefydlu'r Coleg
- Sicrhau bod gwasanaethau, adnoddau ac offer cymorth yn creu amgylchedd campws hygrych
- Sicrhau ymgysylltiad staff a dysgwyr, cefnogaeth a chyfleoedd cyfartal i ddatblygu gwerthoedd y Coleg
- Ystyried barn staff, dysgwyr, a chymuned y Coleg sydd â nodweddion gwarchodedig mewn penderfyniadau polisi a strategol
- Casglu, monitro a chyhoeddi data cydraddoldeb staff a dysgwyr trwy Ddangosfwrdd y Coleg

Fel y nodwyd yn yr Adroddiad hwn ac yn yr Adroddiad Hunanasesu Cynhwysiant a'r Cynllun Datblygu Ansawdd ar gyfer 2024 – 2025, gwnaed cynnydd rhagorol o ran cyflawni'r amcanion hyn

## 2.2 Asesu a monitro Polisiâu ac Arferion

Yn ystod 2024 a 2025, cafodd y broses Asesu Effaith Integredig ei hymgorffori'n llawn gan holl awduron yr adroddiad, gan sicrhau bod rhwystrau neu effaith bosibl yn cael eu hystyried yn llawn; dyletswyddau Economaidd-Gymdeithasol, Hygrychedd a Charbon Sero Net y Coleg ynghyd ag ymgynghori ar unrhyw benderfyniad strategol, polisi neu weithdrefn sy'n ymgysylltu, lle bo angen, â dysgwyr, staff ac aelodau o gymuned y Coleg.

Mae'r Coleg yn parhau i fod yn rhagweithiol iawn wrth ymateb i bob digwyddiad o wahaniaethu neu fwlio a nodi unrhyw newidiadau sydd eu hangen yn systemau neu brosesau'r Coleg.

## 2.3 Caffael

Mae'r Coleg yn parhau i ddisgwyl y bydd ei gyflenwyr yn llofnodi'r Cod Ymarfer i helpu i sicrhau bod arferion cyflogaeth moesegol yn cael eu cynnal trwy gydol y gadwyn gyflenwi.

## 2.4 Cyhoeddi gwybodaeth benodol am gyflogaeth (i'w gadarnhau gan yr Adnoddau Dynol ar gyfer 24/25)

### 2.4.1 Tâl Rhyw

Mae'r Adroddiad Bwlch Cyflog yn mesur unrhyw wahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod, mae Coleg Sir Benfro yn gweithredu system gyflog deg a thryloyw, gan ddefnyddio'r 'Matrics Cyflogau Cychwynnol' y cytunwyd arno'n genedlaethol, gydag asgwrn cefn cyflog

strwythuredig. Adroddir ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn yr Adroddiad Blynyddol Adnoddau Dynol.

- Bwlch cyflog cymedrig y Coleg ar 31 Mawrth 2025 yw 3.1%, mae hyn yn ostyngiad pleserus o 5.6% yn 2024.
- Bwlch cyflog canolrifol y Coleg ar 31 Mawrth 2025 os yw 6.6%, mae hyn yn cymharu â 6.9% yn 2024.

2.4.2 Gweithwyr yn ôl grwpiau gwarchodedig

Mae'r Coleg wedi ymrwymo i recriwtio a chadw unigolion medrus a chymwys iawn i gyflawni ei amcanion strategol. Cyfraniad staff yw'r adnodd pwysicaf sydd gan y Coleg i ddarparu a chefnogi addysg a hyfforddiant y safonau uchaf.

Mae gweithwyr y coleg yn cael hyfforddiant cydraddoldeb cychwynnol ar ddechrau cyflogaeth a hyfforddiant gloywi rheolaidd trwy gydol eu cyflogaeth. Mae cydraddoldeb yn ffocws allweddol o fewn y Coleg, gyda'r canlyniad bod gan y Coleg ddiwylliant agored, croesawgar a chynhwysol i weithwyr.

Cyflwynodd y Coleg gyhoeddi'r cwestiynau cyfweliad i bob ymgeisydd cyn eu cyfweliad. Mae'r Coleg yn ymchwilio i'r defnydd o dynnu enwau o'r broses ymgeisio.

Mae adroddiad Adnoddau Dynol Blynyddol 2024/2025 yn darparu crynodeb cynhwysfawr o'r gwaith a wnaed hyd yma mewn perthynas â'i staff. Nodir isod y data y mae'n ofynnol i'r Coleg ei gyhoeddi fel rhan o'i ddyletswyddau cydraddoldeb penodol mewn perthynas â gweithwyr coleg.

Oedran

| Ystod Oedran          | Nifer y staff benywaidd | %    | Nifer y staff Gwryw | %    | Cyfanswm y Staff | %    |
|-----------------------|-------------------------|------|---------------------|------|------------------|------|
| 65+                   | 15                      | 4%   | 18                  | 10%  | 33               | 6%   |
| 55-64                 | 99                      | 28%  | 54                  | 30%  | 153              | 29%  |
| 45-54                 | 100                     | 28%  | 49                  | 27%  | 149              | 28%  |
| 25-44                 | 134                     | 38%  | 50                  | 28%  | 184              | 34%  |
| 16-24                 | 8                       | 2%   | 8                   | 4%   | 16               | 3%   |
| Ar 31 Gorffennaf 2025 | 356                     | 100% | 179                 | 100% | 535              | 100% |
| Ar 31 Gorffennaf 2024 | 358                     | 100% | 176                 | 100% | 534              | 100% |

Mae'r tueddiadau'n dangos cynnydd bach mewn staff rhwng 55 – 64 oed, a 16 – 24 oed, gyda gostyngiad ar gyfer y rhai rhwng 45 a 54, gyda bandiau oedran eraill yn aros yr un fath.

Rhyw

| Blwyddyn  | Nifer y staff benywaidd | % Benywaidd | Nifer y staff gwrywaidd | % Gwryw | Cyfanswm y Nifer |
|-----------|-------------------------|-------------|-------------------------|---------|------------------|
| 2024/2025 | 356                     | 67%         | 179                     | 33%     | 535              |
| 2023/2024 | 358                     | 67%         | 176                     | 33%     | 534              |

Mae 24/25 yn gweld cynnydd bach mewn gweithwyr gwrywaidd am y tro cyntaf, fodd bynnag, mae cyfran y gweithwyr benywaidd (67%) i ddynion (33%) wedi aros yr un fath â'r llynedd â 67% ac o fewn 2% i'r blynyddoedd blaenorol.

### Anabledd

Mae'r Coleg wedi ymrwymo i greu a chynnal amgylchedd gwaith teg, cynhwysol a chefnogol i'w staff. Mae'r Coleg yn Arweinydd Cyflogwr Hyderus i Anabledd. Mae'r Coleg yn parhau i fod â statws Arweinydd Anabledd, sef lefel uchaf y cynllun Hyderus Anabledd. Mae Swyddog Iechyd a Lles y Coleg yn darparu cymorth yn y gweithle i staff i sicrhau bod addasiadau rhesymol priodol ar waith. Mae'r Cynllun Cyfweliad Gwarantedig wedi'i fanylu yn llenyddiaeth recriwtio'r Coleg ac fe'i hystyrir ar gyfer pob swydd wag.

Mae nifer y staff sy'n datgan anabledd wedi aros yr un fath â'r llynedd, sef 12%:

| Anabledd                                | Ar 31.07.2025 |                | Ar 31.07.2024 |                |
|-----------------------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
|                                         | Cyfrif        | % o'r gweithlu | Cyfrif        | % o'r gweithlu |
| Anabledd - gweler isod am ddadansoddiad | 62            | 12%            | 63            | 12%            |
| Dim anabledd                            | 434           | 81%            | 427           | 80%            |
| Mae'n well gennych beidio â dweud       | 39            | 7%             | 44            | 8%             |
|                                         | <b>535</b>    | <b>100%</b>    | <b>534</b>    | <b>100%</b>    |

| Dadansoddiad o'r anabledd a ddatganwyd        | 31. 07. 2025 | 31. 07. 2024 |
|-----------------------------------------------|--------------|--------------|
| Anhwylder Sbectwm Awtistig / Syndrom Asperger | 3            | 1            |
| Dall/rhannol olwg                             | 1            | 1            |
| Byddar/nam ar y clyw                          | 6            | 7            |
| Dyslecsia / Dyspracsia / ADHD                 | 12           | 13           |
| Cyflwr iechyd cronig hirsefydlog              | 16           | 16           |
| Anabledd iechyd meddwl                        | 5            | 5            |
| Anabledd anweledig                            | 14           | 12           |
| Defnyddiwr cadair olwyn/anawsterau symudedd   | 5            | 5            |
|                                               | <b>535</b>   | <b>534</b>   |

Mae ystod eang o anabledau wedi'u datgan gan staff y Coleg, a gellir cefnogi pob un ohonynt yn y gweithle drwy gamau rheoli, offer arbenigol yr HSE, Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol, Iechyd a Lles a gwasanaethau cwnsela mewnol ac allanol.

### Ethnigrwydd

Mae'r Coleg wedi ymateb yn gadarnhaol gyda'r nod o gynyddu ceisiadau gan aelodau o'r Cymunedau Duon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig fel rhan o'i ymrwymiad yn ei Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb

Hiliol 2024/2025, a ysgrifennwyd mewn ymateb i Agenda Gwrth-hiliol Llywodraeth Cymru erbyn 2030. Mae Grŵp Gorchwyl a Gorffen Hil wedi'i sefydlu i sicrhau bod y camau gweithredu a nodwyd yn y Cynllun Gweithredu yn cael eu bwrw ymlaen.

| Ethnigrwydd                                          | Cyfrif     | % y gweithlu  |  | Cyfrif     | % y gweithlu  |
|------------------------------------------------------|------------|---------------|--|------------|---------------|
| <b>Gwyn</b>                                          |            |               |  |            |               |
| Prydeinig                                            | 137        | 25.6%         |  | 137        | 25.7%         |
| Saesneg                                              | 74         | 13.8%         |  | 78         | 14.6%         |
| Gwyddelig                                            | 9          | 1.7%          |  | 8          | 1.5%          |
| Gogledd Iwerddon                                     | 0          | 0.0%          |  | 0          | 0.0%          |
| Albanaidd                                            | 1          | 0.2%          |  | 1          | 0.2%          |
| Cymreig                                              | 263        | 49.2%         |  | 258        | 48.3%         |
| Sipsiwn neu Deithiwr Gwyddelig                       | 1          | 0%            |  | 1          | 0.2%          |
| Cefndir Gwyn Arall                                   | 9          | 2%            |  | 8          | 1.5%          |
| <b>Grwpiau ethnig cymysg/lluosog</b>                 |            |               |  |            |               |
| Gwyn a Du Caribiaidd                                 | 4          | 0.7%          |  | 3          | 0.6%          |
| Gwyn a Du Affricanaidd                               | 0          | 0.0%          |  | 0          | 0.0%          |
| Gwyn ac Asiaidd                                      | 4          | 0.7%          |  | 3          | 0.6%          |
| <b>Asiaidd/Asiaidd Prydeinig</b>                     |            |               |  |            |               |
| Indiaidd                                             | 0          | 0.0%          |  | 0          | 0.0%          |
| Pacistanaidd                                         | 1          | 0.2%          |  | 1          | 0.2%          |
| Bangladeshaidd                                       | 1          | 0.2%          |  | 1          | 0.2%          |
| Tseiniaidd                                           | 0          | 0.0%          |  | 0          | 0.0%          |
| Ewropeaidd                                           | 1          | 0.2%          |  | 2          | 0.4%          |
| <b>Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig</b> |            |               |  |            |               |
| Affricanaidd                                         | 1          | 0.2%          |  | 1          | 0.2%          |
| Caribî                                               | 0          | 0.0%          |  | 0          | 0.0%          |
| <b>Grŵp ethnig arall</b>                             |            |               |  |            |               |
| Arabaid                                              | 1          | 0.2%          |  | 0          | 0.0%          |
|                                                      |            |               |  |            |               |
| Mae'n well gennych beidio â dweud                    | 28         | 5.2%          |  | 32         | 6.0%          |
|                                                      | <b>535</b> | <b>100.0%</b> |  | <b>534</b> | <b>100.0%</b> |

Am y ddwy flynedd ddiwethaf, mae 92% o weithwyr y coleg yn datgan bod eu ethnigrwydd yn wyn (ac eithrio teithwyr sipsiwn neu Iwerddon sy'n cyfateb i 0.2%). Mae 2% yn datgan eu bod yn dod o ddu neu leiafrifoedd eraill. Mae hyn yn aros yr un fath â'r llynedd fel canran gyffredinol. Mae nifer y staff sy'n well ganddynt beidio â dweud wedi gostwng ychydig o 0.8%.

### Cyfeiriadedd Rhywiol

| Cyfeiriadedd Rhywiol              | Ar 31.07.25 |              | Ar 31.07.24 |              |
|-----------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
|                                   | Cyfrif      | % y gweithlu | Cyfrif      | % y gweithlu |
| Deurywiol                         | 6           | 1.1%         | 5           | 0.9%         |
| Dyn hoyw                          | 1           | 0.2%         | 2           | 0.4%         |
| Menyw Hoyw/Lesbiaidd              | 4           | 0.7%         | 3           | 0.6%         |
| Heterorywiol                      | 465         | 86.9%        | 457         | 85.6%        |
| Anrhywiol                         | 2           | 0.4%         | 0           | 0.0%         |
| Panrywiol                         | 1           | 0.2%         | 1           | 0.2%         |
| Heb benderfynu                    | 0           | 0.0%         | 0           | 0.0%         |
| Mae'n well gennych beidio â dweud | 56          | 10.5%        | 66          | 12.4%        |
|                                   | <b>535</b>  | <b>100%</b>  | <b>534</b>  | <b>100%</b>  |

Mae newidiadau bach i'r data o 2023 2024, yn nifer y staff sy'n datgan eu cyfeiriadedd rhywiol fel menyw heterorywiol, deurywiol, hoyw. Mae nifer y staff sy'n well ganddynt beidio â dweud wedi gostwng 2%.

### Crefydd a Chred

Mae'r Data a adroddwyd yn parhau i fod yn debyg i'r flwyddyn flaenorol. Mae'r nifer o 'well ganddynt beidio â dweud' wedi cynyddu 6, ac mae nifer y rhai heb grefydd na chredoau hefyd wedi cynyddu 16.

| Crefydd a Chred                   | Ar 31.07.2025 |              | Ar 31.07.2024 |              |
|-----------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|                                   | Cyfrif        | % y gweithlu | Cyfrif        | % y gweithlu |
| Bwdhaidd                          | 6             | 1.1%         | 5             | 0.9%         |
| Cristnogol                        | 227           | 42.4%        | 235           | 44.0%        |
| Hindŵaidd                         | 1             | 0.2%         | 1             | 0.2%         |
| Iddewig                           | 0             | 0.0%         | 0             | 0.0%         |
| Mwslimaidd                        | 2             | 0.4%         | 2             | 0.4%         |
| Sikh                              | 0             | 0.0%         | 0             | 0.0%         |
| Anffyddiwr                        | 1             | 0.2%         | 1             | 0.2%         |
| Catholig Rufeinig                 | 1             | 0.2%         | 1             | 0.2%         |
| Dim crefydd na chred              | 243           | 45.4%        | 227           | 42.5%        |
| Mae'n well gennych beidio â dweud | 54            | 10.1%        | 62            | 11.6%        |
|                                   | <b>535</b>    | <b>100%</b>  | <b>534</b>    | <b>100%</b>  |

### 2.4.3 Amgylchedd Ffisegol

Mae'r Coleg yn gwneud addasiadau rhesymol i sicrhau nad yw agweddau ar gyflogaeth, neu'r fangre, yn rhoi aelod unigol o staff ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig dan anfantais sylweddol.

Llwyddiant parhaus y flwyddyn academiaidd hon oedd ardal Haven sy'n ofod tawel pwrpasol i ddysgwyr sy'n niwroamrywiol neu'n bryderus. Rydym hefyd wedi gweld galw am ddysgwyr sy'n gofyn am fannau bwyta amgen o ardal ffreutur y coleg.

Mae cyllid cyfalaf ADY Llywodraeth Cymru o £200k wedi galluogi'r coleg i wneud mannau dysgu ac addysgu'r Academi Sgiliau Bywyd, yn fwy cynhwysol a hygyrch. Mae hyn yn cynnwys ardal addysgu a dysgu allanol, sy'n gyfagos i'r ystafelloedd dosbarth.

#### 2.4.4 Ymgysylltu

Mae'r Coleg yn dathlu diwylliant o amrywiaeth a chynhwysiant ac mae wedi ymrwymo i gydraddoldeb o driniaeth i'r holl weithwyr sy'n gweithio neu sy'n dymuno gweithio yng Ngholeg Sir Benfro.

Bu dathliad o amrywiaeth o ddigwyddiadau diwylliannol a chymdeithasol drwy gydol y flwyddyn fel rhan o raglen Impact Tutorial y Coleg, atriwm, a digwyddiadau theatr. Roedd rhan o Weithrediaeth Dysgwyr y Coleg yn cynnwys dau Lysgennad Cydraddoldeb gydag angerdd dros gydraddoldeb a chynhwysiant. Eu rôl oedd ymgymryd â digwyddiadau a gweithgareddau a hyrwyddo negeseuon EDI allweddol gyda dysgwyr. Roedden nhw'n rhagweithiol iawn mewn digwyddiadau a gweithgareddau coleg ac yn cynnal presenoldeb rheolaidd yn yr atriwm ynghyd ag aelodau eraill o'r Dysgwr Gweithredol e.e., Diwrnod Rhyngwladol y Dynion, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Plant mewn Angen, Show Racism the Red Card, Taith Gerdded Balchder ac ati

Mae'r Coleg wedi ymrwymo i weithio i ddileu rhagfarn a gwahaniaethu mewn arferion cyflogaeth, yn ogystal ag annog newidiadau mewn ymddygiad ac agweddau unigol a sicrhau cyfle cyfartal a thriniaeth i bob gweithiwr, waeth beth fo'u nodwedd warchodedig. Mae'n ymarfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth weithredu a gweithredu ei holl bolisiau cyflogaeth.

Mae Cynghrair SPARC, menter STEM a sefydlwyd gan Goleg Sir Benfro, yn hyrwyddo amrywiaeth a chydaddoldeb yn y sectorau peirianeg ac adeiladu sydd wedi'u tangynrychioli ar gyfer pobl ifanc 14–16 oed — ac mae'n mynd o nerth i nerth. Mae Cynghrair SPARC yn dair partneriaeth rhwng diwydiant, yr awdurdod addysg lleol, a Choleg Sir Benfro, gyda'r nod o ysbrydoli menywod ifanc i ddilyn gyrfaedd ym maes Ynni Cynaliadwy, Ynni Adnewyddadwy ac Adeiladu.

Daeth dros 350 o arweinwyr busnes, entrepreneuriaid a swyddogion gweithredol cynaliadwyedd o bob rhan o economi werdd y DU at ei gilydd yng Nghanol Llundain ar gyfer y Gwobrau Menywod mewn Busnes Gwyrdd blynyddol. Enillodd Cynghrair SPARC, a gyd-arweinir gan Goleg Sir Benfro, ddwy anrhydedd genedlaethol — ennill Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Flwyddyn a chael canmoliaeth uchel am Ymgyrch y Flwyddyn. Wrth gychwyn y noson, canmolodd cadeirydd y beirniaid Cecilia Keating y cannoedd o bobl a gyrhaeddodd y rownd derfynol yn y gwobrau eleni fel tystiolaeth o sut mae menywod yn gweithio i ddatblygu atebion i fynd i'r afael â'r argyfwng hinsawdd ac yn "herio diwydiannau sydd, yn y mwyafrif o achosion, yn dal i gael eu cynllunio i ddiwallu anghenion dynion".

Mae Coleg Sir Benfro wedi ymrwymo i ymgorffori Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth Cymru (AWRAP) ar bob lefel, gan gynnwys o fewn y cwricwlwm. Ym mis Ionawr 2025, cychwynnodd y Coleg raglen Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) gyda'r nod o uwchsgilio staff gydag egwyddorion addysgu gwrth-hiliaeth allweddol. Roedd yr hyfforddiant hwn yn cynnwys cysyniadau beirniadol fel microymosodiadau, rhagfarn anymwybodol, a braint gwyn.

Parhaodd y Coleg â'i gysylltiad â'r Grŵp Arweinyddiaeth Dduon, a barhaodd i ddarparu mynediad i sefydliadau ledled y DU sy'n gweithio tuag at fod yn wrth-hiliol, a mynediad at hyfforddiant ac adnoddau proffesiynol.

Mae storfa SharePoint bwrpasol wedi'i sefydlu ar y porth staff i wasanaethu fel canolfan adnoddau canolog. Mae'r platfform hwn yn darparu mynediad at ddeunyddiau sydd wedi'u cynllunio i gefnogi cyflwyno cwricwlwm a thiwtorial, gan sicrhau bod staff yn cael eu hysbysu am ddatblygiadau lleol a chenedlaethol mewn addysg gwrth-hiliaeth. Mae'r wefan yn cael ei diweddarau'n rheolaidd ac mae'n gwasanaethu fel offeryn cyfeirio ar gyfer cyfleoedd DPP pellach tra hefyd yn galluogi staff i rannu arferion gorau ar draws cyfadrannau.

Fel rhan o ymrwymiad y Coleg i feithrin amgylchedd dysgu cynhwysol, mae staff wedi derbyn hyfforddiant ar ymgorffori gwrth-hiliaeth o fewn cynlluniau dysgu. Mae'r pwyslais wedi bod ar yr egwyddor o "newid bach, effaith fawr," gan annog dull myfyriol o adolygu ac addasu cynlluniau dysgu cyfredol trwy lens gynhwysol. Mae hyfforddiant pellach wedi'i ddarparu i sicrhau bod staff yn hyderus wrth ddefnyddio terminoleg briodol ac yn gwbl ymwybodol o'r gweithdrefnau ar gyfer adrodd hiliaeth o fewn y sefydliad.

Mae'r Pencampwr ARC, ochr yn ochr â sawl Hyfforddwr Aspire, wedi cymryd rhan mewn sawl sesiwn hyfforddi ar-lein BLG. Mae'r rhaglen hon wedi darparu arbenigedd gwerthfawr wrth ddarparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth ac wedi cefnogi'r trawsnewidiad o ddiwylliant "gwylidydd" (bystander) i ddiwylliant "upstander" o fewn y Coleg. Mae'r hyfforddiant hefyd wedi cael ei fynychu gan gynrychiolwyr o Adnoddau Dynol (AD) a llywodraethwr y Coleg, gan sicrhau bod egwyddorion gwrth-hiliaeth wedi'u hymgorffori ar bob lefel o arweinyddiaeth a llywodraethu.

Mae'r Cwricwlwm Gwrth-Hiliaeth (ARC) yng Ngholeg Sir Benfro wedi chwarae rhan sylweddol wrth ddatblygu hyfforddiant ARC mewn cydweithrediad â Choleg Caerdydd a'r Fro (CAVC). Mae hyfforddiant wedi'i gyflwyno ar-lein ac yn bersonol, gyda thîm Sir Benfro yn rhannu arferion gorau mewn digwyddiadau yng Nghaerdydd a Wrecsam. Mae'r ymgysylltiad hwn ledled Cymru wedi rhoi cyfle i arddangos cynnydd y Coleg wrth fyfyrion'n feirniadol ar feysydd i'w datblygu ymhellach. Mae cydweithrediad agos â'r Cydlynnydd Cwricwlwm Gwrth-Hiliaeth yn CAVC wedi hwyluso'r gwaith o ddatblygu a gweithredu strategaethau ar gyfer ymgorffori gwrth-hiliaeth yn y cwricwlwm.

Mae ymrwymiad y Coleg i addysg gwrth-hiliaeth wedi'i gydnabod yng nghylchlythyr ARC Rhagfyr, a amlygodd effaith ei fentrau. Mae cymryd rhan mewn digwyddiadau rhwydweithio wedi caniatáu i staff ymgysylltu â chydweithwyr ledled Cymru, gan feithrin amgylchedd dysgu mwy cynhwysol a theg ymhellach.

Yn ogystal, cynhaliodd Coleg Sir Benfro ymweliad gan dîm gwrth-hiliaeth CAVC, gan roi profiad uniongyrchol iddynt o arferion gwrth-hiliaeth y Coleg. Roedd yr ymweliad hwn yn cynnwys ymgysylltiad uniongyrchol â dysgwyr, adolygiadau polisi, ac arsylwadau ar amgylcheddau addysgu a dysgu, gan alluogi'r tîm i asesu effaith y mentrau yn ymarferol.

Gan atgyfnerthu ei ymrwymiad ymhellach, mynychodd tîm ARC gynhadledd flynyddol Datblygu Dysgu Proffesiynol Gwrth-Hiliol DARPL (Developing Anti-Racist Professional Learning) 2024 a chymerodd ran mewn hyfforddiant DARPL yn Sir Benfro. Mae'r ymgysylltiad hwn wedi cyfrannu at gwblhau cymhwyster Arweinyddiaeth DARPL, gan wella gallu y Coleg i arwain a gweithredu strategaethau gwrth-hiliaeth yn effeithiol.

Ym mis Ebrill 2025, roedd cyfres podlediad 'Spilt Milk' y coleg yn cynnwys podlediad gwrth-hiliaeth yn cynnwys y Rheolwr Gwasanaethau Cynhwysiant, cynrychiolydd Gweithredol y Dysgwyr a Chydlynnydd Tiwtorial y coleg.

Mae Coleg Sir Benfro yn parhau i fod yn ymroddedig i sicrhau bod gwrth-hiliaeth yn agwedd sylfaenol ar ei ddarpariaeth addysgol, gan feithrin diwylliant o gynhwysiant a thegwch i bob dysgwr a staff.

Yn dilyn digwyddiad o misogynedd yn y gyfadrn SVE, trefnwyd cyfres o sesiynau addysg gan y Rheolwr Maes Cwricwlwm dros dro a gyflwynwyd i ddysgwyr yn yr adran chwaraeon, gwasanaethau cyhoeddus a busnes gyda'r nod o addysgu dysgwyr canlyniadau ac effaith misogynedd ac ymddygiadau gwahaniaethol eraill.

Cynhaliodd y Coleg sesiwn wybodaeth bwrpasol ar gyfer aelodau o gymuned addysg gartref ddewisol Sir Benfro. Mynychwyd hwn yn dda gan dros 30 o ddysgwyr, rhieni a gofalwyr. Cafwyd cyflwyniadau o wasanaethau cymorth coleg a meysydd cwricwlwm a disgrifiodd nifer o ddysgwyr presennol y coleg a oedd yn flaenorol wedi'u haddysgu gartref eu profiadau o gofrestru yn y coleg. Mae'r gymuned EHE yn Sir Benfro wedi gweld cynnydd yn nifer y dysgwyr sy'n cael eu haddysgu gartref dros y pum mlynedd diwethaf, mae'r bobl ifanc hyn yn cael trafferth cael mynediad at gymwysterau TGAU ffurfiol. Mae'r Coleg yn ymestyn ei berthynas waith â'r EHE a'r Teithwyr Sipsiwn a Roma mewn cydweithrediad â Thîm Cymorth EHE yng Nghyngor Sir Penfro gyda'r nod o gael gwared ar rwystrau y gall yr unigolion hyn eu hwynebu wrth fynychu'r coleg. Un o'r ymatebion i hyn oedd datblygu asesiad sgiliau sylfaenol ar gyfer dysgwyr nad oedd ganddynt gymwysterau mynediad traddodiadol i gyrsiau coleg. Bydd y gwaith hwn yn parhau y flwyddyn academaidd nesaf.

Mae tîm Cymraeg y Coleg wedi bod yn llwyddiannus iawn wrth sicrhau bod dysgwyr Cymraeg iaith gyntaf yn cymryd rhan lawn yn eu hastudiaethau, ac asesiadau drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae Adroddiad Blynyddol y Gymraeg yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o sut mae'r Coleg yn cyflawni'r ddyletswydd hon a sut mae'n hyrwyddo ac yn hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg ym mhob agwedd ar y ddarpariaeth.

Mae Coleg Sir Benfro yn parhau i fod yn ymrwymedig i ddarparu cyfleoedd Cymraeg a diwylliannol i bob dysgwr, gan sicrhau bod dewis iaith wedi'i ymgorffori ar draws llawer o'i ddarpariaeth. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Coleg yn cynnwys Y Gymraeg, sy'n adlewyrchu'r egwyddor o drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth ddarparu gwasanaethau, fel sy'n ofynnol gan Fesur y Gymraeg 2011 (a adroddir ar wahân yn [adroddiad blynyddol Safonau'r Gymraeg](#)).

Yn ystod 2024/25, gwnaeth y Coleg gynnydd da o ran hyrwyddo'r iaith a'r diwylliant Cymraeg, gan wella ymgysylltiad dysgwyr ar draws y cwricwlwm a gweithgareddau allgyrsiol. Gyda chefnogaeth grant Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol Hybu a Hyrwyddo, Menter Iaith Sir Benfro, a Thîm Datblygu'r Gymraeg, cynhaliwyd 15 o ddigwyddiadau Cymraeg a diwylliannol. Ymhlith yr uchafbwyntiau roedd Wythnos Ffocws Treftadaeth a Diwylliant ac Eisteddfod Dydd Gŵyl Dewi, sy'n dathlu creadigrwydd, cyflawniad a hunaniaeth ddiwylliannol dysgwyr.

Parhaodd cynllun Llysgenhadon y Gymraeg Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol yn llwyddiannus, gyda chwe llysgennad ac un llysgennad prentis yn hyrwyddo dwyieithrwydd ar draws bywyd y Coleg ac mewn digwyddiadau cyhoeddus. Cafodd dau ddysgwr Lefel A hefyd elwa o Gynllun Sbarduno, rhaglen fentora ar gyfer siaradwyr Cymraeg Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Tyfodd cyfranogiad dysgwyr yn yr Urdd yn sylweddol, gyda llwyddiant yn Eisteddfod Genedlaethol yr Urdd 2025 yn arwain at 13 medal.

Cryhawyd cyflwyno'r cwricwlwm ymhellach trwy ehangu'r Tîm Datblygu'r Gymraeg. Cafodd Tiwtoriaid Cymorth Dwyieithog eu defnyddio ar draws wyth maes blaenoriaeth, gan ymgorffori

sgiliau ymwybyddiaeth a chyflogadwyedd Cymraeg cyd-destunol trwy sesiynau wythnosol Cymru Fodern. Cynyddodd ymgysylltiad dysgwyr â'r Gymraeg mewn asesiadau o 796 i 1,107 o achosion, gan adlewyrchu hyder cynyddol a chymhwyso sgiliau dwyieithog. Roedd tiwtoriaid yn cefnogi siaradwyr rhugl i gwblhau asesiadau a thiwtorialau yn Gymraeg a datblygu adnoddau dysgu dwyieithog i wella hygyrchedd. Derbyniodd dau ddysgwr Wobr Cymraeg y Coleg y Coleg am gwblhau cyfran sylweddol o'u cymwysterau drwy gyfrwng y Gymraeg. Parhaodd dysgwyr sy'n astudio Cymraeg Safon Uwch, yn ogystal â'r rhai sy'n cwblhau Bagloriaeth Sgiliau Uwch Cymru a TGAU Mathemateg drwy'r Gymraeg, i gryfhau eu dwyieithrwydd academiaidd.

Roedd datblygu staff hefyd yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol. Cofrestrodd wyth ar hugain o staff ar y cynllun Cymraeg Gwaith cenedlaethol, gan fynychu dosbarthiadau wythnosol a mentora un-i-un a ddarperir gan Diwtor Cymraeg Gwaith y Coleg. Mae Cymraeg Gwaith yn parhau i fod yn ganolog i godi hyder staff a gweledd y Gymraeg ar draws y Coleg.

Bu'r Swyddog Datblygu'r Gymraeg, Gweinyddwr Cangen y Coleg Cymraeg Cenedlaethol a'r Rheolwr Gwasanaethau Cynhwysiant yn cydweithio drwy gydol y flwyddyn academiaidd ar grŵp datblygu staff 'Dwyieithrwydd yn yr Ystafell Ddosbarth a Hygyrchedd Digidol' Thrive. Archwiliodd y grŵp offer ac adnoddau amrywiol ar y ddau faes ac ar y tir cyffredin rhwng y ddau bwnc. Cydweithiodd Swyddog Datblygu'r Gymraeg a'r Rheolwr Gwasanaethau Cynhwysiant hefyd i brofi technolegau darllenwyr sgrin, nid oeddent yn gallu dod o hyd i ddarllenwyr sgrin a allai drin y Gymraeg a'r Saesneg yn yr un ddogfen sy'n effeithio ar ymrwymiad y coleg i ddarparu adnoddau dwyieithog, er gwaethaf archwilio sawl brand gwahanol. Y gobaith yw y bydd y dechnoleg hon yn cael ei datblygu yn unol â datblygiadau technolegol mewn AI.

Trwy'r mentrau hyn, mae Coleg Sir Benfro wedi ymgorffori ei ethos dwyieithog ymhellach, wedi gwella hyder dysgwyr a staff, ac wedi sicrhau bod yr iaith, y diwylliant a'r hunaniaeth Gymraeg yn parhau i fod yn rhan annatod o brofiad y dysgwr ac i gyfraniad y Coleg at Gymraeg 2050.

#### **2.4.5 Datblygiad Proffesiynol Parhaus**

Cefnogodd Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant staff cymorth academiaidd a busnes i gydymffurfio â'u cyfrifoldebau cyfreithiol a'u helpu i ddarparu strategaethau cynhwysol i gefnogi holl ddysgwyr coleg i'w helpu i ymgysylltu a chyflawni eu canlyniadau dysgu. Roedd hyn yn cynnwys cynnwys addysgeg gwrth-hiliol fel rhan o'r rhaglen hyfforddi athrawon a chyflwyno'r Platfform Metaverse Cwricwlwm Gwrth-hiliol, gyda chefnogaeth Mentoriaid Dysgu ac Addysgu Aspire. Mae hyfforddiant staff wedi cael ei gynnal ar ymrwymiad Gwrth-Hiliaeth y Coleg, ac mae'r Cynllun wedi'i rannu gyda staff. Mae'r Anogwyr Amcan yn cefnogi staff addysgu a dysgu i'w helpu i ymgorffori gwrth-hiliaeth yn eu cynlluniau dysgu, ystafell ddosbarth, gweithdy ac adnoddau.

Mae gwaith wedi parhau ar Hwb ADY y Coleg a'r Hwb Cydraddoldeb gyda diweddaru'r adnoddau presennol a sicrhau bod adnoddau a gwybodaeth newydd yn cael eu creu a'u llwytho i fyny i ymarferwyr WBL ac AB y coleg gael mynediad iddynt. Darperir dolenni i'r adnoddau hyn hefyd ar Maytas er mwyn i bartneriaid BWBL gael mynediad iddynt. Roedd Hyfforddwr Aspire 0.2 pwrpasol i gefnogi staff i ddatblygu eu haddysgeg mewn perthynas ag arferion addysgu a dysgu cynhwysol.

Mae pob gweithiwr newydd yn ymgymryd â hyfforddiant gorfodol mewn Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar

dechrau cyflogaeth ac ymgymryd â hyfforddiant gloywi bob tair blynedd. Roedd angen iddynt hefyd fynychu gweithgareddau DPP perthnasol Amcan trwy gydol y flwyddyn academiaidd i gymryd rhan lawn mewn diwylliant o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Darparodd y Coleg hyfforddiant, codi ymwybyddiaeth a chefnogaeth i staff a dysgwyr nad oes ganddynt brofiad byw i ddeall a gweithio i leihau'r

Heriau y gall y rhai o grwpiau nodweddion gwarchodedig eu hwynebu. Roedd yr hyfforddiant yn cynnwys

ymwybyddiaeth o'u rhagfarn anymwybodol eu hunain, microymosodiadau a mathau eraill o wahaniaethu a fydd yn rhoi hyder iddynt fynd i'r afael â materion y maent yn eu gweld neu'n eu profi.

Sefydlwyd Grŵp Strategol Hygyrchedd Digidol traws-goleg i ddatblygu cydymffurfiaeth y Coleg â Rheoliadau Hygyrchedd 2018, WCAG 2.1 a Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyfforddiant staff ar greu model dogfennau hygyrch (SCULPT) wedi bod yn parhau, ac mae llyfr Canllawiau Hygyrchedd wedi'i ddatblygu i gefnogi staff. Dechreuodd DPP ar Ddeallusrwydd Artiffisial eleni i gefnogi staff addysgu, dysgu a chymorth i greu adnoddau a strategaethau mwy ymgysylltu a chynhwysol. Datblygodd a chyflwynodd staff y Coleg sesiwn yng nghynhadledd Staff Flynyddol BWBL, ar gefnogi dysgwyr nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf, a gwrth-hiliaeth.

Mynychodd staff o ddarparwyr preifat BWBL DPP Arferion Cynhwysol y Coleg ym mis Ionawr 2024 a Gorffennaf 2024 a Digifest ym mis Mawrth 2025 gan sicrhau bod strategaethau dysgu, addysgu a chymorth cynhwysol yn cael eu darparu i'n staff WBL.

#### 2.4.6 Recriwtio staff

Mae ffyrdd arloesol o gyflogi a chefnogi pobl ag anableddau wedi'u nodi. Mae'r Cynllun Cyfweiliad Gwarantedig wedi'i fanylu yn llenyddiaeth recriwtio'r Coleg ac fe'i hystyrir ar gyfer pob swydd wag.

Mae'r Coleg hefyd wedi ymateb yn gadarnhaol gyda'r nod o gynyddu ceisiadau gan aelodau o'r Cymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig fel rhan o'i ymrwymiad a amlinellir yn ei Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.

### 3. Gwybodaeth Cydraddoldeb Dysgwyr

Nid oes gan y Coleg ddyletswydd gyfreithiol i adrodd ar dueddiadau cydraddoldeb dysgwyr ond amlinellir yn yr Adroddiad hwn yn grynodeb o'r gwaith rhagorol y mae staff yn ei wneud i gefnogi dysgwyr ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig. Mae yna hefyd grynodeb o'r data cofrestru dysgwyr o ran oedran, rhyw, ADY ac ethnigrwydd sy'n dangos unrhyw dueddiadau. Mae'r tîm Cynhwysiant a'r timau Cyfadran unigol yn gweithio gyda'i gilydd i fonitro tueddiadau a chymryd unrhyw gamau priodol i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau neu rwystrau.

Nodir rhagor o wybodaeth a dadansoddiad yn Adroddiad Hunanasesu yr Adran ar gyfer 2024/2025 ac mae unrhyw feysydd a nodwyd i'w datblygu i'w gweld yng Nghynllun Datblygu Ansawdd yr Adran ar gyfer 2025/2026. Bydd y Cynllun Datblygu Ansawdd yn cael ei adolygu a'i fonitro gan Bwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Coleg yn ystod y flwyddyn academiaidd.

#### 3.1 Pontio a Chymorth Dysgu

Mae'r Coleg wedi ymrwymo i greu a chynnal profiad dysgu, addysgu a chymorth rhagorol i'w holl ddysgwyr. Mae dysgwyr yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu ac yn cael eu hannog i ffynnu a chyrraedd eu potensial, ac i gael y budd a'r mwynhad mwyaf o'u cyfranogiad ym mywyd y Coleg.

Cynhaliwyd archwiliad gan Wylie Bisset ym mis Ionawr 2024 a derbyniodd yr Adran Gynhwysiant lefel sylweddol gyffredinol o sicrwydd ynghylch prosesau'r Coleg sydd ar waith i ddarparu cymorth dysgu ychwanegol ar draws y Coleg. Nodwyd sawl maes o arfer da, a'r canfyddiadau oedd bod y Coleg yn diwallu anghenion dysgwyr ac mae trefniadau priodol ar waith i ddarparu cymorth ac adnoddau i ddysgwyr.

Cynhaliodd Aseswr Arbenigol 0.65 FTE y Coleg 372 o asesiadau trefniant mynediad i arholiadau eleni, gyda 351 wedi'u cymeradwyo. Mae hyn yn cymharu â 345 yn y flwyddyn academiaidd flaenorol. Roedd hyn yn gynydd o 27 o'r flwyddyn flaenorol. Roedd y niferoedd cynyddol oherwydd mwy o gyrsiau sy'n gofyn am asesiadau arholiadau ffurfiol; cynnydd o Ddysgwyr Seiliedig ar Waith; a chynnydd yn nifer y dysgwyr sy'n cyflwyno problemau iechyd meddwl. Hefyd, rhoddwyd cyngor ac arweiniad ar gyfer addasiadau rhesymol a chefnogaeth arbenigol i ddysgwyr; a darparu hyfforddiant a chefnogaeth staff ynghylch Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) ac Anawsterau ac Anableddau Dysgu Penodol cymhleth (SpLDD).

Mae nifer o ddysgwyr ag Anghenion Dysgu Ychwanegol, anawsterau dysgu ac anableddau yn ennill medalau yng nghystadlaethau Sgiliau 2024 a chefnogwyd y rhain gan aelodau o'r Tîm Cynhwysiant. Mae gan Dîm Cynhwysiant y Coleg gysylltiadau cryf iawn â'r holl Gydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (ALNCOs) ysgolion uwchradd lleol i sicrhau bod trefniadau pontio priodol a chadarn ar waith ar gyfer pob disgybl ysgol ag ADY, anawsterau dysgu ac anableddau. Roedd y Coleg yn cynnig ystod eang o weithgareddau pontio pwrpasol a grŵp ar gyfer unigolion a grwpiau bach.

Mae gennym lawer o enghreifftiau o ddysgwyr yn integreiddio'n llwyddiannus i amgylchedd y coleg, ar ôl cael rhaglen bontio bwrpasol a llawer o lwyddiannau lle maent wedi trosglwyddo allan i gyflogaeth, hyfforddiant pellach, neu fyw'n annibynnol.

Mae'r Coleg yn parhau i weithio gyda phartneriaid amlasiantaeth megis Rhwydwaith Cyflogaeth â Chymorth Sir Benfro, Cyngor Sir Penfro, Adrannau Gofal Cymdeithasol, Cynhwysiant ac Addysg, i gefnogi dysgwyr y Coleg sydd angen cymorth ychwanegol y tu allan i'r coleg ac ar gyfer pontio i mewn ac allan o'r Coleg.

Mae Cronfa Ariannol wrth Gefn y Coleg yn parhau i gefnogi dysgwyr sy'n wynebu caledi ariannol yn yr hinsawdd economaidd bresennol barhaus ac yn eu helpu i gymryd rhan yn eu dysgu. Cyfrannodd y Gronfa o £131,403.65 at gostau cludiant arbennig i ddysgwyr ag Anghenion Dysgu Ychwanegol, anawsterau dysgu ac anableddau, Roedd hyn yn gyfartal â'r swm o £131,082.76 o 2023-2024.

Ar gyfer Prentisiaid WBL y Coleg, cefnogwyd 23 o ddysgwyr dros 40 o ddigwyddiadau a chyfanswm a dyrannwyd oedd £9350.44. Ar gyfer TSC+, cefnogwyd 24 o ddysgwyr dros 33 o ddigwyddiadau a dyrannwyd cyfanswm o £907.73. Mae hyn yn cymharu â 2022 - 2023 oedd ar gyfer Prentisiaid WBL roedd 52 o ddigwyddiadau dros 23 o ddysgwyr a dyrannwyd cyfanswm o £7390.14. Ar gyfer TSC+ roedd 12 digwyddiad dros 12 o ddysgwyr a dyrannwyd cyfanswm o £658.75.

Mae gan Goleg Sir Benfro dîm Gweithredol Dysgwyr gweithgar sy'n cynnwys Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Cynhaliodd y pwyllgor, mewn cydweithrediad ag Adran Cynhwysiant y coleg, 'Wythnos Ymwybyddiaeth Niwroamrywiaeth' ym mis Mai 2025. Roedd yr wythnos yn cynnwys cwis niwroamrywiaeth, podlediadau coleg, posteri codi ymwybyddiaeth ar sgriniau ardal gyhoeddus y coleg a oedd yn canolbwyntio ar bobl niwroamrywiol llwyddiannus a chwalu mythau, datblygwyd tudalen SharePoint newydd i fyfyrwyr am gyflyrau niwroamrywiol a chais i staff a dysgwyr am rannu

eu haciasu bywyd a chynhaliwyd sesiwn galw heibio staff niwroamrywiaeth i gefnogi staff gydag unrhyw gwestiynau a allai fod ganddynt am niwroamrywiaeth.

Mae Grŵp Hygyrchedd Digidol Strategol y Coleg wedi bod yn gweithio ar wella mynediad i'n hadnoddau digidol a'n gwasanaethau ar-lein. Roedd y grŵp yn anelu at gyflawni'r wobwr efydd ym Fodel Aeddfedrwydd Ability Net a fydd yn ei dro yn sicrhau cydymffurfiaeth â chanllawiau WCAG2.2. Cynhaliodd y Grŵp archwiliad rhagarweiniol a ganfu bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud ers y flwyddyn flaenorol a bod meysydd o arfer safonol arian wedi'u tystio. Bydd yr archwiliad bathodyn yn cael ei gynnal yn gynnar yn 2026.

### **3.2 Tueddiadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i Ddysgwyr 2024/2025**

#### **Rhyw**

Roedd canran y dysgwyr a oedd yn ddynion yn 51.12% sy'n ostyngiad o 54% ers y flwyddyn flaenorol ac i fenywod mae'n 48.41% sy'n gynydd o 44% o'r flwyddyn flaenorol o 0.47% o ddysgwyr yn datgan eu hunain fel eraill, mae hyn yn ostyngiad o 1% ar gyfer 24 – 25%.

#### **Oedran**

Canran y dysgwyr rhwng 16 a 18 oedd 90.55% ac ar gyfer y rhai a oedd yn 19 oedd a throsodd oedd 9.45%. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd yn y categori 16 – 18 a oedd yn 87% ar gyfer 23 – 25; ac ar gyfer y categori 19+, gostyngiad o 13% o'r flwyddyn flaenorol.

#### **ADY**

Cyfran y dysgwyr nad oeddent yn datgan unrhyw ADY oedd 63%, mae hyn o'i gymharu â 66% yn 2023-24 a 69% yn 2022-23.

Roedd cyfran y dysgwyr a ddatganodd eu ADY ond heb ddarparu tystiolaeth yn 16% sy'n gyfartal â'r flwyddyn flaenorol.

2024/25 oedd ail flwyddyn y coleg o gofrestru dysgwyr gyda Chynlluniau Datblygu Unigol IDP).

Roedd 88 o ddysgwyr gyda IDP's a oedd wedi'u hysgrifennu neu eu cynnal. Roedd hyn yn gynydd o 58 IDP's o'r flwyddyn flaenorol, sef y flwyddyn gyntaf o weithredu.

Mae'r IDP yn ddogfen gyfreithiol sy'n disgrifio ADY dysgwr, yr ALP sydd ei angen arnynt i gefnogi eu dysgu a'r canlyniadau arfaethedig y mae angen iddynt eu cyflawni i'w helpu i gyflawni eu rhaglen ddysgu. Rhaid cynnal ac adolygu'r IDP yn flynyddol fel rhan o gyfarfod adolygu sy'n canolbwyntio ar y person, lle bydd yr IDP yn cael ei drafod gyda'r dysgwr. Mae'r Coleg yn gyfrifol am gynnal yr holl IDPs yn yr ysgol ac i gefnogi'r Awdurdod Lleol i gynnal dysgwyr sydd â IDPs ALL, tra byddant yn y Coleg. Mae'r ddyletswydd hon wedi'i chwmpasu gan Ddeddf ADY 2018 a Chod ADY 2021 ac mae'n golygu y gellir herio'r Coleg os yw'r dysgwr yn teimlo nad yw'r Coleg yn darparu'r ALP a nodir yn yr IDP.

Derbyniodd y Coleg gyllid Llywodraeth Cymru o £47,000 am y drydedd flwyddyn i gefnogi'r Coleg i baratoi ar gyfer y broses ADY.

#### **Ethnigrwydd**

Nifer y dysgwyr a gofrestrodd yn uniaethu fel gwyn oedd 92.37% ac heblaw gwyn oedd 7.63%. Mae hyn yn gynydd o 1.63% ar y flwyddyn flaenorol, a oedd yn 6% heblaw gwyn. Mae'r Coleg wedi bod yn ceisio annog mwy o ymgysylltu ag aelodau o'r Cymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

\*\*\*\*\*