

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach

Cydgytundeb ar Reoli Newid

Fersiwn: **TERFYNOL**

Dyddiad Adolygu: Hydref 2020

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach (Mabwysiadu a Llofnodi) ar 13 Hydref 2017

Wedi'i gymeradwyo gan Benaethiaid Colegau ar 18 Gorffennaf 2017

Wedi'i gymeradwyo gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach ar 21 Mehefin 2017

Dyddiad Creu: Ebrill 2016

Adran**Tudalen**

1.	Y Cyd-destun	3
2.	Statws	3
3.	Cwmpas	3
4.	Polisi	4
5.	Egwyddorion	4
6.	Monitro	7
7.	Adolygu	7

Atodiadau:

Os hoffech chi neu rywun rydych chi'n ei adnabod y ddogfen hon mewn fformat gwahanol cysylltwch â:

Julie Osman, ColegauCymru
E-bost: julie.osman@colegaucymru.ac.uk

1. Y Cyd-destun

- 1.1. Gellir diffinio *newid* (*enw*) fel 'gweithred neu broses sy'n achosi i rywbeth fod yn wahanol'. Mae newid yn rhan hollbresennol o fywyd.
- 1.2. Yng nghyd-destun Addysg Bellach, gall newid olygu newidiadau mawr, e.e. uno sefydliadau, ailstrwythuro neu gyflwyno contractau cyflogaeth newydd, ynghyd â newidiadau mân, e.e. newidiadau i bolisiau, cyfleusterau neu gyrsiau hyfforddi.
- 1.3. Cyflwynir newid yn aml er mwyn ceisio gwella sefydliadau. Fodd bynnag, gall ffactorau mewnol ac allanol ill dau achosi newid, ac nid yw'r rhain bob amser yn bethau cadarnhaol. Mae nifer o ffactorau allanol wedi effeithio ar y sector Addysg Bellach dros y blynyddoedd diwethaf, gan gynnwys toriadau i gyllid, y gofyniad i uno sefydliadau, newidiadau mewn technoleg, datblygiadau yn y cwricwlwm, a newidiadau yn neddfwriaeth a blaenoriaethau'r llywodraeth. At hynny, mae nifer o ffactorau mewnol hefyd yn dylanwadu ar newid, e.e. gofynion cwsmeriaid yn newid, yr angen i fanteisio ar gyfleoedd masnachol i ychwanegu at gyllid craidd, ac adborth gan staff.
- 1.4. Gall effaith newid arwain at oblygiadau anferth i sefydliadau Addysg Bellach, ac felly mae'n hanfodol ceisio rheoli newid yn effeithiol drwy weithio gydag aelodau o staff a'u cynrychiolwyr.

2. Statws

- 2.1. Mae'r cytundeb hwn wedi'i gytuno ar y cyd rhwng yr undebau llafur a'r cyflogwyr ar Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach.
- 2.2. Mae'r cytundeb hwn i'w ddefnyddio gan Golegau unigol er mwyn datblygu polisiau a gweithdrefnau ar gyfer rheoli newid. Wrth benderfynu ar bolisi lleol, dylid dilyn y trefniadau arferol ac ymgynghori â'r undebau llafur cydnabyddedig yn unol â'r telerau a geir yn y cydgytundeb hwn.
- 2.3. Aseswyd effaith y ddogfen hon yn wreiddiol ar lefel genedlaethol er mwyn helpu sefydliadau i ateb gofynion deddfwriaeth cydraddoldeb a Deddf yr Iaith Gymraeg, a hynny ar **[nodwch y dyddiad]**.
- 2.4. Aseswyd effaith y ddogfen hon gan y sefydliad wedi hyn ar **[nodwch y dyddiad]**.

3. Cwmpas

- 3.1. Mae holl Golegau Addysg Bellach Cymru a'u hundebau llafur cydnabyddedig wedi cytuno ar y Cydgytundeb hwn, a'i nod yw rhoi fframwaith ar gyfer datblygu a gweithredu cynigion sy'n cyflwyno newid sefydliadol.
- 3.2. Nid yw'r Cytundeb hwn yn disodli polisiau colegau Addysg Bellach unigol ar gyfer dileu swyddi na'r rheini sy'n rhoi manylion am ofynion deddfwriaeth cyflogaeth. Pan fydd y newid arfaethedig yn ymwneud â sefyllfa bosibl lle bydd angen dileu swyddi, neu'n ymwneud â deddfwriaeth arall ym maes cyflogaeth, yna dylid dilyn y polisiau neu'r prosesau hynny. Serch hynny, mae'r Cytundeb hwn yn pennu egwyddorion pwysig sydd i'w dilyn wrth reoli unrhyw broses newid.

4. Polisi

- 4.1. Mae'n rhaid cydnabod y gall newid sefydliadol fod yn angenrheidiol er mwyn i goleg barhau i ddarparu addysg a dysgu rhagorol i'r dysgwyr a'r gymuned y mae'n eu gwasanaethu.
- 4.2 Er mai'r bwriad yw defnyddio'r egwyddorion yn y cytundeb hwn wrth reoli newidiadau mawr, dylid eu hadlewyrchu ym mhob math o weithgarwch rheoli newid.
- 4.3 Mae'r coleg yn gwerthfawrogi ei holl weithwyr ac wedi ymrwymo i gymryd pob cam posibl i osgoi'r angen am ddileu swyddi'n orfodol.
- 4.4 Mae'r coleg a'r undebau cydnabyddedig wedi ymrwymo i gyflawni newid sefydliadol drwy gonsensws a chytundeb. I'r diben hwn, dylid ymgynghori a chynnal trafodaethau ynghylch unrhyw newid sefydliadol, gyda'r nod o ddod i gytundeb.

5. Egwyddorion

Er mwyn rheoli newid yn llwyddiannus, mae'n bwysig datblygu perthynas weithio dda yn ffurfiol ac yn anffurfiol rhwng timau rheoli colegau a'r undebau llafur, a'r berthynas honno'n meithrin ymddiriedaeth. Er mwyn hwyluso hyn, dylai pob parti lynu wrth yr egwyddorion canlynol wrth gydweithio.

- Dylai pob parti gydweithio i gyflawni newid, a chyd-berchnogi'r broses newid.
- Rhaid i'r prosesau ymgynghori ddechrau cyn gynted â phosibl.
- Mae angen i'r naill ochr a'r llall yn y berthynas fod yn agored, yn onest a dangos parch.
- Mae angen darparu achos busnes dros y newid.
- Mae angen datgelu'r holl wybodaeth berthnasol yn llawn er mwyn cael trafodaethau ystyrlon gyda'r undebau llafur cydnabyddedig.
- Pan fydd partneriaid yn rhoi gwybodaeth yn gyfrinachol, bydd y partiön eraill i gyd yn parchu'r cyfrinachedd hwn.

5.1. Canfod yr Angen am Newid

5.1.1. Ar rai adegau bydd digwyddiadau penodol yn golygu bod angen newid, a bydd yn rhwydd canfod yr achosion hyn. Fodd bynnag, ar adegau eraill, bydd angen mynd ati i gyflwyno newidiadau er mwyn ceisio gwella'r coleg, e.e. lefelau perfformio uwch, gwell ansawdd, gwell effeithlonrwydd ac ati.

5.1.2. Wrth ystyried newid pethau, mae angen gofyn cwestiynau penodol a phwysig.

- Beth rydych chi'n bwriadu'i newid?
- Pam eich bod yn bwriadu newid hyn?
- Ar bwy fydd y newid yn effeithio? Pwy yw'r prif randdeiliaid yn y newid?
- Pa ganlyniadau rydych chi am eu gweld ar ôl y newid?
- Beth fyddai'n digwydd pe na baech chi'n newid pethau?

- 5.1.3. Mae'n hanfodol trafod yr angen am newid gyda'r holl brif randdeiliaid, a hynny mor gynnar â phosibl yn y broses.
- 5.1.4. Y prif randdeiliaid fydd unrhyw un sydd â diddordeb dilyn yn y gweithgaredd, boed yn fyfyrwyr, staff, Undebau Llafur, llywodraethwyr, cyllidwyr neu aelodau o'r gymuned leol.

5.2. Cyfathrebu ac Ymgynghori

- 5.2.1. Pobl benodol fydd yn gyfrifol am lwyddiant neu fethiant rhaglen newid. Mae ymgysylltu â rhanddeiliaid, cynnwys staff wrth gynllunio a gwneud penderfyniadau, a chyfathrebu'n effeithiol yn hanfodol drwy'r holl broses.
- 5.2.2. Mae'r gallu i gyflwyno gweledigaeth o'r dyfodol sy'n argyhoeddi yn hanfodol, ond mae yr un mor bwysig gallu gwrandao gyda pharch ar adborth, ac os bydd angen, addasu'r weledigaeth wedyn. Mae cyfathrebu yn rhywbeth parhaus, ac nid yw'n digwydd mewn un cyfeiriad yn unig.
- 5.2.3. Cyfathrebu yw'r elfen mewn newid y bydd pobl yn cwyno fwyaf yn ei gylch, ac mae llawer o'r anhapusrwydd hwnnw yn ymateb i newid sy'n cael ei gyflwyno drwy sianeli cyfathrebu amheronol, yn hytrach na thrwy ei ddatblygu ar y cyd.
- 5.2.4. Mae'n debygol na fydd yn bosibl trafod gyda holl aelodau'r prif grwpiau o randdeiliaid, ac felly mae'n hanfodol ymgynghori gyda chynrychiolwyr. Mae'n bwysig bod gan y cynrychiolwyr gyfle i drafod y newidiadau gydag aelodau o'u grwpiau. Bydd y ddeialog hon yn help i godi ymwybyddiaeth gan alluogi pobl i gyfrannu mwy at y broses newid.
- 5.2.5. Gall undebau llafur, gan weithio ar y cyd â thimau rheoli'r colegau, fod yn allweddol wrth ddatblygu sianeli cyfathrebu ac ymgynghori ar gyfer rheoli newid yn llwyddiannus.

5.3. Cynllunio

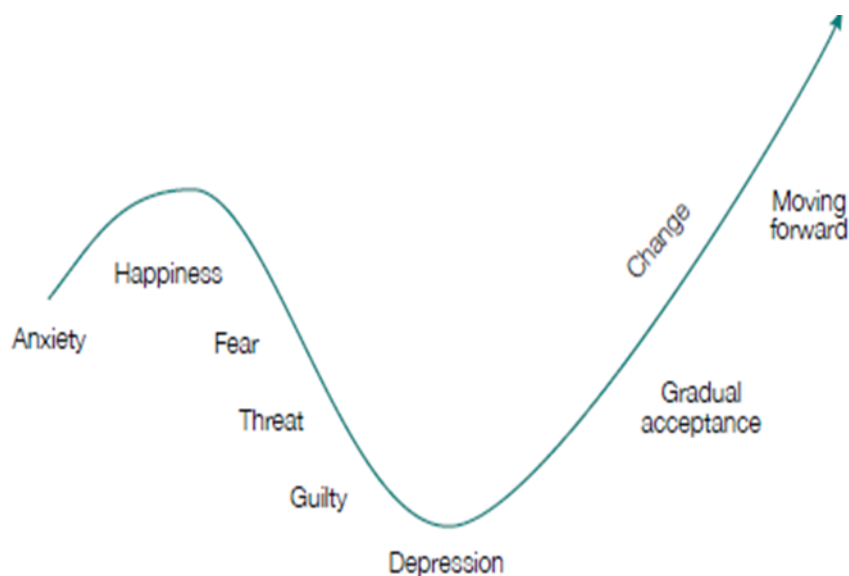
- 5.3.1. Mae'n bwysig creu cynllun ar gyfer newid. Fodd bynnag, mae cynlluniau newid sy'n cael eu gorfodi neu eu gwthio, neu gynlluniau anhyblyg, yn llai tebygol o lwyddo. Mae angen amcanion, amserlenni, atebolrwydd a chyfrifoldeb clir, ond ar yr un pryd mae angen rhoi cyfleoedd i adolygu, adlewyrchu ac addasu eich amcanion a'ch cynlluniau.
- 5.3.2. Pan fydd bwllch mewn sgiliau neu wybodaeth, mae angen rhoi cyfleoedd hyfforddi a datblygu i reolwyr a chynrychiolwyr er mwyn helpu gyda'r broses newid.
- 5.3.3. Bydd dysgu a rhoi cyfleoedd i bobl roi adborth yn arwain at ddull dynamig o weithio sy'n egino o'r gwraidd, a hwnnw'n fwy tebygol o lwyddo na dull sy'n cael ei gynllunio'n haearnidd a'i weithredu heb hyblygrwydd.
- 5.3.4. Gofalwch drwy gydol y broses gynllunio bod rhanddeiliaid pwysig yn cael eu cynnwys yn llawn ac yn cael cyfle i roi sylwadau am y cynllun.

5.3.5. Dylai'r cynllun ar gyfer unrhyw broses i reoli newid gynnwys:

- Cynllun busnes
- Yr holl ddogfennau perthnasol
- Llwybrau atebolrwydd clir
- Amserlenni clir
- Cynllun cyfathrebu clir
- Proses i weithredu ar sail adborth ac i addasu pan fydd angen

5.4. Rheoli'r Broses

5.4.1. Wrth reoli'r broses newid, mae'n bwysig sylweddoli'r effaith a gaiff y newid hwnnw ar unigolion. Yn llyfryn cyngori ACAS, 'How to Manage Change', ceir y gromlin ganlynol sy'n dangos y daith y bydd gweithwyr fel arfer yn ei dilyn ystod proses newid.



5.4.2. Bydd newid yn effeithio ar aelodau o staff mewn ffyrdd gwahanol, ac nid oes cyfyngiad ar ba mor hir y gall y daith honno fod.

5.4.3. Mae'n bwysig felly cymryd camau i lawn sylweddoli effaith newid ar staff, ac mae angen treulio amser yn deall ac yn helpu aelodau o staff sy'n profi newid.

5.4.4. Yn ystod y broses newid, mae'n bwysig hefyd ysgogi aelodau o staff i barhau â'u gwaith o 'ddydd i ddydd'. Mae cyfathrebu drachefn yn hanfodol er mwyn sicrhau bod aelodau o staff yn ymwybodol pryd y bydd newidiadau'n digwydd, ac yn deall yr effaith y gall y rhain ei chael.

6. Monitro

6.1. Bydd y cytundeb hwn yn cael ei fonitro gan *i'w gwblhau gan golegau unigol.*

7. Adolygu

7.1. Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob tair blynedd gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach, er mwyn sicrhau ei fod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac yn cael effaith gadarnhaol ar reoli newid.

7.2. Bydd yr adolygiad nesaf ym mis Hydref 2020.

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach

Cydgytundeb ar Reoli Newid

LLOFNODION Y RHEINI Y MAE'R CYTUNDEB HWN YN BERTHNASOL IDDYNT

- (a) ColegauCymru
- (b) ATL/AMiE
- (c) GMB
- (d) NASUWT
- (e) UCU
- (f) Ucac
- (g) UNISON
- (h) Unite – uno'r Undeb

Dyddiad Cychwyn y Cytundeb hwn:

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Crynodeb

1. Enw'r cytundeb

Cydgytundeb ar Reoli Newid

2. Swyddog arweiniol/aelod o'r pwyllgor

Cynhaliwyd yr Asesiad hwn o'r Effaith ar Gydraddoldeb gan Grŵp Drafftio Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach ac mae wedi'i adolygu gan y Pwyllgor.

3. Prif ddiben y polisi

Mae holl Golegau Addysg Bellach Cymru a'u hundebau llafur cydnabyddedig wedi cytuno ar y Cydgytundeb hwn, a'i nod yw rhoi fframwaith ar gyfer datblygu a gweithredu cynigion sy'n cyflwyno newid sefydliadol.

Nid yw'r Cytundeb hwn yn disodli polisiâu colegau Addysg Bellach unigol ar gyfer dileu swyddi na'r rheini sy'n rhoi manylion am ofynion deddfwriaeth cyflogaeth. Pan fydd y newid arfaethedig yn ymwneud â sefyllfa bosibl lle bydd angen dileu swyddi, neu'n ymwneud â deddfwriaeth arall ym maes cyflogaeth, yna dylid dilyn y polisiâu neu'r prosesau hynny. Serch hynny, mae'r Cytundeb hwn yn pennu egwyddorion pwysig sydd i'w dilyn wrth reoli unrhyw broses newid.

4. A ymgynghorwyd/ymgysylltwyd ag aelodau ynghylch y newidiadau arfaethedig

Mae Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach wedi ymgysylltu â Cholegau a'r undebau llafur ar y cyd er mwyn canfod yr effaith ar unrhyw bobl a chanddynt nodweddion gwarchoddedig.

5. A yw Colegau Cymru wedi ymgynghori ag uwch reolwyr neu rwydweithiau eraill ynghylch y cytundeb hwn?

Mae Penaethiaid colegau ac arbenigwyr Adnoddau Dynol wedi ystyried y cytundeb hwn er mwyn rhoi sylw i'w effaith ar aelodau o staff sydd â nodweddion gwarchoddedig.

6. Beth sy'n cael ei wneud i gyfyngu ar unrhyw effaith negyddol neu i hyrwyddo effaith gadarnhaol ar grwpiau gwarchoddedig?

Gweler Adran 2

Sut y bydd y cynigion yn gymorth i hyrwyddo cydraddoldeb, i gael gwared ar wahaniaethu ac i hyrwyddo perthnasau da?

Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn cymryd camau i lawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.

7. A oes cynllun gweithredu wedi'i greu? OES

Enw:

Llofnod:

Fersiwn: **TERFYNOL**

Dyddiad Adolygu: Hydref 2020

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach (Mabwysiadu a Llofnodi) ar 13 Hydref 2017

Wedi'i gymeradwyo gan Benaethiaid Colegau ar 18 Gorffennaf 2017

Wedi'i gymeradwyo gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach ar 21 Mehefin 2017

Dyddiad Creu: Ebrill 2016

Teitl Swydd:

Templed yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

1. Casglu Data a Thystiolaeth

<p>Pa dystiolaeth e.e. data, ymchwil, canlyniadau ymgysylltu ac ymgynghori, rydych chi wedi'i defnyddio i ystyried sut y gallai'r polisi hwn effeithio ar bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig?</p> <p>Dylid dangos y cysylltiad yn glir â'r nodwedd warchoddedig berthnasol</p> <p>Rhowch ddolenni i unrhyw ddogfennau perthnasol. Gyda phwy y bu ichi ymgysylltu a beth oedd y canlyniadau? (Mae'n ofyniad statudol ymgysylltu â phobl sydd â nodweddion gwarchoddedig).</p> <p>Wrth ystyried y ddyletswydd fel rhan o'r broses negodi, bydd y Pwyllgor am ystyried data cenedlaethol yn ogystal â data sy'n benodol i'r sector</p>	<p>Wrth ystyried y data a'r dystiolaeth berthnasol, mae Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach wedi ystyried y canlynol:</p> <p>Deddfwriaeth: Mae'r Pwyllgor wedi ystyried y prif Ddeddfau a'r Rheoliadau sy'n ymwneud â rheoli newid. Gan fod y cytundeb hwn yn datgan yn glir nad yw'n ymwneud â dileu swyddi, nid oes deddfwriaeth a fydd yn effeithio arno.</p> <p>Llenyddiaeth: Cafwyd arweiniad o sawl ffynhonnell, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACAS, 'How to Manage Change' • CIPD, 'Change Management Factsheet' • Prifysgol Caerfaddon, 'Change Management Guidance and Tool Kit' <p>Ymgysylltu: Mae Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach wedi ymgysylltu â Cholegau a'r undebau llafur ar y cyd er mwyn canfod yr effaith ar unrhyw bobl a chanddynt nodweddion gwarchoddedig. Mae'r adborth yn dangos Diben y cytundeb yw sicrhau na chaiff unrhyw staff eu trin yn llai ffafriol nag eraill yn ystod cyfnodau o newid. Mae'r cytundeb yn ceisio sicrhau bod Colegau yn datblygu polisiau a gweithdrefnau sy'n gynhwysol ac yn deg a chyson i'r holl staff a gyflogir mewn Colegau Addysg Bellach yng Nghymru.</p>
<p>Pa ymchwil, data neu ymgynghori ychwanegol sy'n anghenrheidiol er mwyn llenwi unrhyw fylchau wrth ddeall effeithiau'r polisi hwn?</p>	<p>Bydd y Pwyllgor yn adolygu'r trefniant bob tair blynedd. Bydd rhagor o ymgynghori'n cael ei wneud cyn datblygu'r cytundeb.</p>

Fersiwn: **TERFYNOL**

Dyddiad Adolygu: Hydref 2020

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach (Mabwysiadu a Llofnodi) ar 13 Hydref 2017

Wedi'i gymeradwyo gan Benaethiaid Colegau ar 18 Gorffennaf 2017

Wedi'i gymeradwyo gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach ar 21 Mehefin 2017

Dyddiad Creu: Ebrill 2016

2 Asesu effaith a chryfhau'r polisi

Mae'r adran hon yn gofyn ichi asesu effaith y polisi ar bob un o'r grwpiau gwarchoddedig.

Gan ddefnyddio'r wybodaeth sydd ar gael, nodwch effeithiau'r polisi ar y grwpiau canlynol

Nodwch yr effaith						
	Effaith bositif le/Na	Effaith negyddol le/Na	Dim effaith le/Na	Sut y mae'n effeithio ar y grŵp a beth yw'r dystiolaeth?	Sut y gallwch gyfyngu ar yr effaith negyddol	Sut y gallwch hyrwyddo effaith bositif ¹
Oedran <i>Nodwch effaith/effaith bosibl y gwasanaeth ar bobl hŷn a phobl iau.</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff o bob oed .	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.
Anabledd <i>Nodwch yr effaith/effaith bosibl</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar

¹ Pa fesurau y mae angen eu cynnwys yn y cytundeb er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb, cael gwared ar wahaniaethu a hyrwyddo perthnasau da?

<i>ar bobl anabl (cofiwch ystyried ystod o namau, e.e. nam corfforol, nam ar y synhwyrâu, anableddau dysgu, salwch hirdymor).</i>				newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff sydd ag anabledd neu anabledd drwy gysylltiad.		aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.
Ailbennu rhywedd <i>Nodwch effaith/effaith bosibl y gwasanaeth ar bobl trawsryweddol.</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff sydd wedi ailbennu rhywedd neu sy'n ystyried gwneud hynny.	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.
Priodas a phartneriaeth sifil <i>Nodwch yr effaith ar bobl briod neu bobl</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.

<i>mewn partneriaethau sifil</i>				ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff sydd wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil .		
Beichiogrwydd a mamolaeth <i>Nodwch effaith/effaith bosibl y gwasanaeth ar bobl feichiog neu fenywod ar absenoldeb mamolaeth.</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff sydd yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth .	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.
Hil <i>Nodwch effaith/effaith bosibl y gwasanaeth ar bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.

				dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff o bob hil .		
Crefydd / Cred <i>Nodwch effaith/effaith bosibl y gwasanaeth ar bobl o wahanol grwpiau crefyddol a chred.</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff sydd ag unrhyw gred grefyddol .	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.
Rhyw <i>Nodwch yr effaith ar wrywod, menywod, bechgyn a merched</i>	le	Na	Na	Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff o bob rhyw .	Dim effaith negyddol wedi'i chanfod	Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.

<p>Cyfeiriadedd Rhywiol</p> <p><i>Nodwch yr effaith ar bobl hoyw, lesbiaidd a deurywiol</i></p>	<p>le</p>	<p>Na</p>	<p>Na</p>	<p>Mae'r Cytundeb wedi'i ddatblygu er mwyn ceisio cyfyngu cymaint ag y bo modd ar unrhyw effeithiau negyddol sy'n deillio o newidiadau a wneir mewn sefydliadau, ac i geisio sicrhau bod y newid yn cael ei weld fel rhywbeth cadarnhaol. Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, ac mae'n rhoi dull teg a chyson ar gyfer rheoli newid i staff o bob cyfeiriadedd rhywiol.</p>	<p>Dim effaith negyddol wedi'i chanfod</p>	<p>Mae'r Cytundeb hwn yn ei gwneud yn ofynnol i golegau sicrhau eu bod yn llawn sylweddoli effaith newid ar aelodau o staff, gan roi sylw priodol i hynny.</p>
<p>Arall (<i>effeithiau ychwanegol, er enghraifft ar y Gymraeg, tlodi, pobl sy'n byw mewn ardaloedd gwledig</i>)</p>	<p>le</p>	<p>Na</p>	<p>Na</p>	<p>Mae'r cytundeb yn nodi ymrwymiad i gynhwysiant a bydd yn berthnasol mewn ffordd deg i'r holl staff. Mae'n rhaid i golegau ystyried gofynion eu Cynllun Iaith Gymraeg wrth ddatblygu unrhyw bolisi.</p>	<p>Dim effaith negyddol wedi'i chanfod</p>	<p>Bydd y Pwyllgor yn gwneud trefniadau i'r cytundeb fod ar gael ar gais mewn ystod o fformatau gan gynnwys Braille mawr, tâp casét, disg, CD Rom. Caiff y cytundeb ei gyfieithu i'r Gymraeg (gweler y cynllun gweithredu)</p>

<p>Os na chymerir camau i liniaru neu i gael gwared ar effaith negyddol/niweidiol, rhowch gyfiawnhad pam</p>	<p>Amherthnasol</p>
---	----------------------------

4. Caffael

<p>A oes disgwyl i'r polisi gael ei gyflawni yn llawn neu yn rhannol gan contractwyr? Os oes, nodwch pa gamau y byddwch yn eu cymryd i ymgorffori'r gofyniad i ystyried y ddyletswydd cydraddoldeb ym mhob cam o'r broses gaffael.</p> <p>Bydd angen ichi feddwl am y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">• tendro a manylebau• y broses ddyfarnu• amodau'r contract• mesurau perfformiad, a mesurau monitro a pherfformiad	<p>Nag oes</p>
---	-----------------------

5. Monitro, Gwerthuso ac Adolygu

<p>Sut fyddwch chi'n monitro effaith ac effeithiolrwydd y polisi newydd?</p> <p>Gallai hyn gynnwys addasu neu ehangu systemau monitro presennol, yr amserlenni perthnasol ac ymrwymiad i gynnal adolygiad o'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb unwaith y bydd y polisi wedi bodoli am flwyddyn. Rhwch fanylion unrhyw waith dilynol a fydd yn cael ei wneud mewn perthynas â'r polisi (e.e. arolwg, proses fonitro benodol ac ati).</p>	<p>Caiff y cytundeb hwn ei fonitro a'i adolygu bob tair blynedd gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach. Os bydd Coleg neu Undeb Llafur yn cyfeirio at broblem a fyddai'n galw am adolygiad cynharach o'r cytundeb hwn, bydd hyn yn cael ei wneud.</p>
---	---

Rhowch fanylion ynghylch sut y bydd canlyniadau'r asesiad o'r effaith yn cael eu cyhoeddi, gan gynnwys canlyniadau'r ymgynghoriad a gwybodaeth fonitro os yw'n berthnasol.	Bydd y Cydgytundeb a'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cyhoeddi ar dudalennau gwefan ColegauCymru a bydd hyn yn cynnwys manylion y trefniadau monitro.
---	---

6. Cynllun Gweithredu

Mae'r isod yn rhoi cyfle i ddatgan sut y caiff unrhyw effeithiau negyddol eu lliniaru. Mae'n gyfle hefyd ichi ddangos sut y byddwch yn rhoi sylw i unrhyw fylchau yn y polisi. Edrychwch yn ôl drwy gamau 1 – 7 yn yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan gynnwys unrhyw gamau yn y cynllun isod. Gofalwch fod pob cam wedi'i restru gyda dyddiad targed ac wedi'i neilltuo i aelod sydd wedi'i enwi o'r pwyllgor.

Cam gweithredu	Person cyfrifol	Erbyn pryd	Cynnydd
ColegauCymru i greu tudalen bwrpasol ar gyfer Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach er mwyn uwchlwytho dogfennau i'r cyhoedd eu gweld.	Prif Weithredwr - ColegauCymru	Wedi'i drefnu	Wedi'i gwblhau
Cyhoeddi crynodeb o'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ²	Prif Weithredwr - ColegauCymru	30 Tachwedd 2017	
Cyfieithu'r cytundeb i'r Gymraeg	Prif Weithredwr - ColegauCymru	30 Tachwedd 2017	
Gwneud trefniadau i'r cytundeb fod ar gael ar gais mewn ystod o fformatau gan gynnwys Braille mawr, tâp casét, disg, CD Rom.	Prif Weithredwr - ColegauCymru	30 Tachwedd 2017	

² Bydd angen cyhoeddi crynodebau o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb pan fydd effaith sylweddol

7 - Cymeradwyo

Cam olaf yr Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yw cymeradwyo'r ddogfen fel aseiad cyflawn, trylwyr a chadarn

Mae'r polisi wedi cael ei asesu'n llawn o ran ei effeithiau posibl ar gydraddoldeb ac mae sylw wedi'i roi i'r holl bryderon perthnasol.

Bydd aelodau'r Tîm Asesu yn ffurfio'r Grŵp Drafftio

Enw	Teitl Swydd	Sefydliad

Fersiwn: **TERFYNOL**

Pwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach (Mabwysiadu a Llofnodi) ar 13 Hydref 2017

Cymeradwywyd gan Benaethiaid Colegau ar 18 Gorffennaf 2017

Cymeradwywyd gan Bwyllgor Negodi Cymru Addysg Bellach ar 21 Mehefin 2017

Dyddiad Creu: Ebrill 2016