

Sgrinio Cydraddoldeb ac Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

RHAN 1: Sgrinio cydraddoldeb

Ymgynghoriad ar sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant fferyllol

1. Cyd-destun ac amcanion a diben y polisi/cynnig

Mae Gorchymyn Fferylliaeth 2010 yn amlinellu ein rôl wrth bennu safonau ar gyfer addysg a hyfforddiant fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol, a'r rôl o gymeradwyo eu cymwysterau a'u hyfforddiant. Rydym yn cymeradwyo darpariaethau addysg a hyfforddiant sydd wedi bod yn destun sicrwydd ansawdd drwy ein prosesau cymeradwyo ac sydd wedi cyrraedd ein safonau yn llawn. Mae ein sicrwydd ansawdd o ran addysg a hyfforddiant fferyllol yn bodoli i sicrhau bod gan fferyllwyr y dyfodol sy'n ymuno â'r gofrestr y wybodaeth, y sgiliau a'r ymddygiad sydd eu hangen i ddarparu'r gofal diogel ac effeithiol y mae cleifion a'r cyhoedd yn ei ddisgwyl.

Mae ein prosesau yn sicrhau bod yr holl ddarpariaethau addysg a hyfforddiant a gymeradwywyd yn bodloni ein safonau/gofynion. Gwnaethom hefyd nodi argymhellion i wella ansawdd er mwyn gwella'r ddarpariaeth bresennol. Serch hynny, rydym wedi bod yn defnyddio'r un methodolegau sicrhau ansawdd ers sefydlu'r CFFC yn 2011. Er ein bod wedi gwneud newidiadau a gwelliannau amrywiol gam wrth gam i adlewyrchu adborth a'r ffordd y mae hyfforddiant fferyllol wedi esblygu, mae ein methodolegau cymeradwyo craidd heb newid i raddau helaeth.

Mae ein cynnig i adolygu ein hagwedd at sicrhau ansawdd addysg a hyfforddiant fferyllol yn rhan bwysig o'n cynllun strategol 2020-25, yn enwedig mewn perthynas ag agwedd sydd wedi'i theilwra a'i llywio gan wybodaeth tuag at gymeradwyo a sicrhau ansawdd.

Rydym yn argymhell pedwar newid allweddol:

1. Monitro blynyddol

Rhan o'n cynnig yw cyflwyno proses fonitro flynyddol a fydd yn gwella sicrwydd ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant sy'n bodoli ar hyn o bryd. Mae'r broses hon wedi'i chynllunio i ategu'r ffurflenni data myfyrwyr blynyddol presennol a bydd yn ein helpu ni, a'r darparwyr, i gael trosolwg o ansawdd y ddarpariaeth addysg a hyfforddiant. Bydd yn cyfrannu at nodi a mynd i'r afael â phryderon mewn

ffordd sy'n fwy effeithiol o ran amser, ac yn y pen draw, yn parhau i roi sicrwydd i gleifion a'r cyhoedd bod pob gweithiwr fferyllol proffesiynol sy'n ymuno â chofrestr y CFfC wedi cwblhau'r addysg a'r hyfforddiant gofynnol i'r safonau disgwylidiedig.

Bydd y broses hefyd yn ein galluogi i fabwysiadu dull mwy pwrpasol o ran amseru gweithgareddau cymeradwyo er mwyn addasu'r cylch digwyddiadau 3 blynedd presennol fel y gellir addasu'r amseriadau rhwng digwyddiadau yn seiliedig ar ganlyniad monitro blynyddol. Bydd hyn yn caniatáu i ni ddefnyddio dull sy'n cael ei arwain yn fwy gan wybodaeth ac i wneud defnydd mwy effeithlon o'n hadnoddau.

2. Ymyrryd, uwchgyfeirio a gwneud penderfyniadau

Er mwyn ein helpu i adolygu'r wybodaeth a gesglir drwy fonitro blynyddol, rydym yn argymhell pennu meini prawf ar gyfer ymyrryd a gwneud penderfyniadau i arwain y timau sicrhau ansawdd a chymeradwyo drwy'r broses adolygu.

Rydym yn cydnabod y gall pob sefyllfa amrywio, ac felly hefyd, y dull o fynd i'r afael â heriau ym maes addysg a hyfforddiant. Felly, er mwyn sicrhau'r canlyniad mwyaf priodol, rydym yn bwriadu adolygu'r ffurflenni monitro blynyddol fesul achos ac ystyried yr effaith y gall yr heriau a ganfuwyd effeithio ar addysg a hyfforddiant. Rydym yn dymuno cymryd agwedd fwy rhagweithiol a chynnig cefnogaeth a chyfle i ddarparwyr fynd i'r afael ag unrhyw heriau a allai effeithio ar ansawdd eu haddysg a'u hyfforddiant drwy gydweithio yn ogystal a'u lleihau.

3. Mwy o hyblygrwydd ar gyfer cymeradwyo ac ymyrryd

Ar hyn o bryd rydym yn cymeradwyo cyrsiau/rhaglenni a chymwysterau am gyfnod penodol o amser - chwe neu dair blynedd fel arfer (yn dibynnu ar y cwrs/rhaglen neu fath o gymhwyster) gyda digwyddiad ailgymeradwyo wedi'i drefnu cyn i'r cyfnod cymeradwyo ddod i ben. Er mwyn gwella eglurder disgwyliadau ynghylch statws cymeradwyo cwrs addysg a hyfforddiant ar gyfer darpar fyfyrwyr, y rhai dan hyfforddiant, cyflogwyr, ac eraill, rydym yn cynnig symud oddi wrth amserlen cymeradwyo cyfnod penodol. Mae hyn er mwyn caniatáu'r hyblygrwydd a ddaw yn sgil y prosesau monitro ac ymyrryd blynyddol arfaethedig, sy'n golygu gan y bydd cyrsiau addysg a hyfforddiant yn cael eu monitro'n barhaus a'r digwyddiadau interim/ailgymeradwyo yn amrywio, ni ellir pennu hyd y statws cymeradwyo ymlaen llaw.

Byddai ein hadroddiadau cyhoeddus ar ddigwyddiadau cymeradwyo, felly, yn symud o ddyddiad gorffen a bennwyd ymlaen llaw tuag at gymeradwyaeth. Yn lle hynny, bydd dyddiad arfaethedig ar gyfer y digwyddiad interim/ailgymeradwyaeth nesaf yn cael ei gyhoeddi. Mae hyn oherwydd, yn ddiofyn, y byddai amseriad y digwyddiadau cymeradwyo fwy neu lai yn aros ar yr un cylchoedd ond gydag addasiadau yn cael eu pennu gan ganlyniadau monitro blynyddol. Bydd y newidiadau arfaethedig yn dod â hyblygrwydd i gymeradwyo addysg a hyfforddiant ac yn ein galluogi i ymyrryd lle nodir pryderon drwy gydweithio â'r darparwyr i helpu i fynd i'r afael â'r rhain mewn ffordd sy'n effeithiol o ran amser. Ni fydd y cynigion hyn yn effeithio ar y methodolegau achredu a chydabod cychwynnol.

4. Cymhwyso ein prosesau ar draws holl addysg a hyfforddiant fferyllol

O dan ein trefniadau presennol, mae cymwysterau technegwyr fferyllol a staff cymorth fferyllol a ddarperir gan sefydliadau dyfarnu cenedlaethol yn ogystal â graddau Meistr mewn Fferylliaeth (MPharm) a ddarperir gan sefydliadau addysg uwch yn cael eu hailgymeradwyo bob 6 blynedd, gyda digwyddiad interim bob 3 blynedd. Serch hynny, mae cyrsiau technegwyr fferyllol a staff cymorth fferyllol a ddarperir gan ddarparwyr preifat, nad ydynt yn destun yr un oruchwyliaeth ansawdd allanol gan gyrff eraill, yn cael eu hailgymeradwyo bob 3 blynedd. Mae'r trefniant ailgymeradwyo 3 blynedd hefyd yn berthnasol i'r rhaglen Presgripsiynu Annibynnol i fferyllwyr a'r Rhaglen Asesu Fferyllwyr Tramor (OSPAP) a ddarperir gan sefydliadau addysg uwch.

Drwy gyflwyno monitro blynyddol, bydd hyn yn rhoi mwy o oruchwyliaeth i ni o bob cwrs addysg a hyfforddiant fferyllol, gan gynnwys y rhai a ddarperir gan sefydliadau dyfarnu cenedlaethol a darparwyr preifat. Felly, rydym yn argymhell bod ein methodolegau sicrhau ansawdd yn cyd-fynd â'i gilydd, fel bod y trefniadau sy'n berthnasol i sefydliadau dyfarnu cenedlaethol a darparwyr MPharm hefyd yn berthnasol i ddarparwyr preifat a darparwyr Presgripsiynu Fferyllol Annibynnol. Mewn gwirionedd, bydd hyn yn arwain nid yn unig at fwy o graffu ond hefyd at ddull sicrhau ansawdd sy'n gyson yn gyffredinol.

Drwy weithredu'r newidiadau arfaethedig i sicrhau ansawdd, rydym yn disgwyl:

- cynnal lefel gymesur o oruchwyliaeth rhwng digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo; byddai hyn yn caniatáu newid ffocws digwyddiadau o gwestiynu am agweddau cul o gydymffurfio â safonau i drafodaethau mwy cydweithredol ar ddefnyddio cryfderau darparwyr i fynd i'r afael â phryderon a heriau sy'n ymwneud â'u darpariaeth addysg a hyfforddiant
- gwella ein gallu i nodi a mynd i'r afael â phryderon am ansawdd yn brydlon ac yn gymesur
- gwella ansawdd a maint y dystiolaeth a ddefnyddiwn mewn digwyddiadau, a chynnal cysondeb yn ein ffordd o weithio ar draws darparwyr a sefydliadau dyfarnu
- cyfathrebu'n rheolaidd gyda darparwyr i'n galluogi i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddarpariaeth a datblygiadau cyrsiau/cymwysterau
- lleihau faint o dystiolaeth sydd ei hangen gan ddarparwyr ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo, a
- gwneud defnydd mwy effeithiol o adnoddau i ganolbwyntio ein gweithgareddau sicrhau ansawdd addysg yn seiliedig ar risg

2. Adolygu'r wybodaeth/data sydd ar gael i gefnogi'r penderfyniad sgrinio

Mae'r CFfC wedi ymrwmo i sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant drwy 'Ein strategaeth newid 2021-26'. Fel y nodwyd yn y strategaeth, mae'r pandemig COVID-19 a'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys (Black Lives Matter) wedi rhoi'r anghydraddoldebau a'r gwahaniaethu y mae rhai grwpiau lleiafrifol yn eu profi yn amlwg ar agendâu byd-eang a chenedlaethol. Mae effaith hirdymor

cefndiroedd difreintiedig, ac addysg, hyfforddiant ac amgylcheddau gwaith, yn golygu nad yw cyfleoedd, profiad a chyrhaeddiad yn gyfartal i bawb. Fe wnaethom ddechrau wynebu heriau o'r fath drwy ein safonau ar gyfer addysg a hyfforddiant cychwynnol fferyllwyr yn 2021. Mae'r rhain yn rhoi llawer mwy o bwyslais ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o ran yr hyn rydym yn ei ddisgwyl gan fyfyrwyr fferyllol, y rhai dan hyfforddiant a darparwyr addysg, mewn perthynas â:

- helpu i frwydro yn erbyn gwahaniaethu ac anghydraddoldebau iechyd, ac
- ymdrin â'r diffygion a'r gwahaniaethau a welsom yn ystod ein hymchwiliad i berfformiad asesu cofrestrriad ymgeiswyr

Drwy'r safonau hyn, fe wnaethom gyflwyno deilliannau dysgu gorfodol i sicrhau bod myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant yn:

- trin pobl yn gyfartal, gydag urddas a pharch
- cyflawni eu cyfrifoldebau cyfreithiol eu hunain o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol, a
- pharchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol

Rydym wedi cyflwyno gofynion tebyg ar gyfer darparwyr addysg, er mwyn sicrhau bod:

- polisïau a gweithdrefnau yn hyrwyddo egwyddorion a gofynion cyfreithiol cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch, a
- bod sefydliadau wrthi'n nodi ac yn lleihau gwahaniaethu yn eu prosesau dethol a derbyn

O dan y gofynion hyn, rhaid i sefydliadau gymryd mesurau penodol. Er enghraifft, bob blwyddyn, rhaid iddynt ddadansoddi eu proffil derbyniadau yn ôl nodweddion gwarchodedig, a gweithredu os yw'r dadansoddiad hwnnw'n dangos y gallai'r broses dderbyn roi myfyrwyr dan anfantais.

Wrth wraidd ein Gweledigaeth 2030 a'n cynllun strategol y mae'r ymrwymiad i 'wneud yn siŵr bod y ffordd rydym yn rheoleiddio wedi'i seilio ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, a dealltwriaeth dda o'r systemau a'r diwylliannau y mae gweithwyr proffesiynol a'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu wedi'u lleoli ynddynt'. Er mwyn ein helpu i drawsnewid ein hagwedd at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, rydym wedi nodi tair thema allweddol. Ar gyfer pob thema, ceir cyfres o amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a bydd pob un ohonynt yn cael eu cyflawni o fewn cyfnod y strategaeth. Mae hyn yn ein galluogi i fabwysiadu dull 'system gyfan' o gyflawni canlyniadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein holl waith fel rheoleiddiwr.

Mae Thema 2 ein strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ymwneud â defnyddio ein safonau i helpu i fynd i'r afael yn rhagweithiol â gwahaniaethu ac i sicrhau bod pawb yn gallu cael mynediad at ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan feithrin canlyniadau iechyd cyfartal. Un o'r amcanion ar gyfer cyflawni'r thema hon yw:

- parhau i wneud Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhan greiddiol o'n fframwaith achredu a sicrhau ansawdd diwygiedig ar gyfer addysg a hyfforddiant fferyllol. Byddwn yn gwneud hyn drwy gryfhau ein fframwaith tystiolaeth a chodi ymwybyddiaeth o themâu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy ein hadroddiadau achredu

Mae un o'i ganlyniadau yn dangos:

‘y bydd mwy o bwyslais ar ddarparwyr addysg i ddangos sut maent yn ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i’w cwricwla a’u diwylliant academiaidd’

Felly, mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ganolog i'n holl safonau a gofynion addysg a hyfforddiant, gan gynnwys safonau ar gyfer addysg a hyfforddiant cychwynnol technegwyr fferyllol, er enghraifft:

‘Rhaid i bob agwedd ar addysg a hyfforddiant technegwyr fferyllol fod yn seiliedig ar egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth a chadw at yr holl ddeddfwriaeth berthnasol’

Mae ein cynigion adolygu sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant yn adeiladu ar y safonau a'r gofynion hyn. Eu nod yw helpu i gryfhau ein sicrwydd bod safonau a gofynion yn parhau i gael eu bodloni gan ddarparwyr cyrsiau bob amser (fel rhwng digwyddiadau ailgymeradwyo), gan alluogi sylfaen dystiolaeth gyfoethocach, barhaus.

Mae'r gweithgareddau sicrhau ansawdd sydd ar waith ar hyn o bryd rhwng digwyddiadau ailgymeradwyo ar gyfer y rhan fwyaf o fathau o gyrsiau yn cynnwys cyflwyno ffurflen o ddata myfyrwyr bob blwyddyn sy'n cynnwys gwybodaeth monitro cydraddoldeb.

Er bod y ffurflenni data meintiol hyn am fyfyrwyr yn llawn gwybodaeth ac yn gallu rhoi lefel benodol o sicrwydd, maent wedi'u cyfyngu ar hyn o bryd i nodweddion oedran, ethnigrwydd, anabled, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol a rhyw. Nid oes ganddynt chwaith yr elfen ansoddol sydd ei hangen i gael goruchwyliaeth barhaus.

Felly, er mwyn gwella sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant fferyllol, ein bwriad yw cyflwyno proses fonitro flynyddol a fydd yn ategu ac yn adeiladu ar y datganiadau data myfyrwyr blynyddol presennol. Bydd hyn yn cyfrannu at nodi a mynd i'r afael â phryderon mewn ffordd sy'n fwy effeithiol o ran amser, ac yn y pen draw, yn rhoi sicrwydd i gleifion a'r cyhoedd bod safonau/gofynion CFC ar gyfer addysg a hyfforddiant yn parhau i gael eu bodloni.

Bydd monitro blynyddol yn defnyddio data ansoddol y gellir ei gysylltu ag agweddau amrywiol ar ein safonau. Wrth ddefnyddio data ansoddol, rydym yn golygu y gofynnir i'r darparwr wneud sylwadau ar nifer o bynciau, i roi diweddariadau, datblygiadau neu gynlluniau gweithredu a rhoi gwybod i ni am unrhyw wybodaeth yr ystyrir ei bod yn berthnasol i'w ddarpariaeth addysg a hyfforddiant. Mae un o'r meysydd amserol yn y cynnig cychwynnol hwn yn ymwneud â derbyniadau a pherfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant (drwy lensys Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Bydd y pwnc penodol hwn yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr o ran derbyniadau myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant a data perfformiad, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig/ Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant lle cânt eu canfod.

Mae ein data monitro cydraddoldeb yn dweud wrthym, er enghraifft, bod 69% o'r rhai a ddechreuodd eu cwrs MPharm yn 2020/21 yn fenywod a 31% yn ddynion, tra bod y grŵp ethnig uchaf yn wyn Prydeinig ar 21% a'r isaf yn Wyn Gwyddelig ar 1%. Serch hynny, nid yw'r data hwn yn dweud wrthym a oes perthynas rhwng nodweddion gwarchodedig a pherfformiad ar lefel cyrsiau, er enghraifft.

At hynny, fel y nodwyd gan y Cyngor ym mis Medi 2023, ceir gwahaniaethau o ran cyfraddau pasio

asesiadau cofrestru yn seiliedig ar oedran, ethnigrwydd a'r sector y cynhelir hyfforddiant ynddo. Mae ein safonau IETP 2021 yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg roi dadansoddiad o berfformiad yn flynyddol yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig, gyda chamau gweithredu wedi'u nodi i fynd i'r afael â'r gwahaniaethau. Mae hyn yn rhan o'n nod ar gyfer ymyriadau a nodi cymorth ar gamau cynharach yn y pum mlynedd o addysg a hyfforddiant yn arwain at yr asesiad. Cyflawnir hyn drwy ein cynigion sicrhau ansawdd, yn fwy penodol y monitro blynyddol sy'n cynnwys dadansoddiad o ddata o'r fath, a'n galluogi i weithio gyda darparwyr cyrsiau i helpu i weithredu unrhyw wahaniaethau a ddaeth i'r golwg.

O safbwynt ymgysylltu, mae grwpiau o randdeiliaid amrywiol wedi bod yn gysylltiedig â datblygu'r cynigion hyn. Mae'r grwpiau hyn o gefndir amrywiol, er enghraifft roedd 43% o'r rhai a fynychodd grŵp ffocws cleifion a'r cyhoedd yn ddynion a 57% yn fenywod, gyda 58% ohonynt yn wyn Prydeinig ac eraill o ethnigrwydd amrywiol fel Du Affricanaidd ac Indiaidd.

Ceir dadansoddiad llawn o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant perthnasol yn Rhan 2 o'r asesiad hwn o'r effaith ar gydraddoldeb.

3. Sgrinio am berthnasedd i gydraddoldeb

Tabl 1: Perthnasedd i faterion cydraddoldeb

Mater	Ie/Na	Sylwadau
Oedran	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio oedran fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad. Serch hynny, mae'r ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad hefyd yn awgrymu y gallai fod potensial i gael effaith negyddol ar staff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant fferyllol oherwydd y risg o gynydd yn y llwyth gwaith, a allai effeithio ar staff â chyfrifoldebau gofalu. Gall cyfrifoldebau gofalu olygu gofalu ar ôl person o oedran penodol (e.e., henoed), lle mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol trwy gysylltiad.
Anabledd	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio anabledd fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau

Mater	Ie/Na	Sylwadau
		ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad. Serch hynny, mae'r ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad hefyd yn awgrymu y gallai fod potensial i gael effaith negyddol ar staff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant fferyllol oherwydd y risg o gynydd yn y llwyth gwaith, a allai effeithio ar staff â chyfrifoldebau gofalu. Gall cyfrifoldebau gofalu olygu gofalu am berson ag anabledd (e.e. amhariad corfforol), lle mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol drwy gysylltiad.
Rhyw	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio rhyw fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad.
Ailbennu rhywedd	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio ailbennu rhywedd fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad.
Priodas neu Bartneriaeth Sifil	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio priodas a phartneriaeth sifil fel nodweddion gwarchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodweddion gwarchodedig hyn, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad.
Beichiogrwydd neu famolaeth	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mater	Ie/Na	Sylwadau
		ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio beichiogrwydd a mamolaeth fel nodweddion gwarchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodweddion gwarchodedig hyn, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad. Serch hynny, mae'r ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad hefyd yn awgrymu y gallai fod potensial i gael effaith negyddol ar staff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant fferyllol oherwydd y risg o gynydd mewn llwyth gwaith, a allai effeithio ar staff sy'n feichiog.
Hil	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio hil fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodweddion gwarchodedig hyn, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad.
Crefydd neu gred	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio crefydd neu gred fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodweddion gwarchodedig hyn, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad.
Cyfeiriadedd rhywiol	☒ ☐	Mae'r cynigion sicrhau ansawdd yn adeiladu ar ofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein safonau. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n diffinio cyfeiriadedd rhywiol fel nodwedd warchodedig. Dylai'r cynigion sicrhau ansawdd gael effaith bositif ar fyfyrwyr a hyfforddeion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon, a adlewyrchir hefyd yn yr ymatebion a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad.
Grwpiau neu faterion eraill a nodwyd	☒ ☐	Gall cefndir cymdeithasol-economaidd ac addysg hefyd fod yn berthnasol gan fod yn rhaid

Mater	Ie/Na	Sylwadau
		ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch i brosesau dethol addysg a hyfforddiant fferyllol er mwyn rhoi cyfle i bob ymgeisydd ddangos eu gallu a'u haddasrwydd i gofrestru ar gwrs fferyllol.

4. Penderfyniad ar effaith

Ar sail yr atebion uchod, a oes angen asesiad llawn o'r effaith ar y polisi/cynnig hwn?

Oes ☒ Nac oes ☐

Tabl 2: Cofnod sgrinio

Sgrinio wedi'i gwblhau gan:	Sgrinio wedi'i gymeradwyo gan:	Wedi'i gyfeirio at yr Uwch Grŵp Arweinyddiaeth ar (os yw'n berthnasol):	Cyhoeddwyd ar:
Alex Lescaian	Louise Edwards	Cliciwch i roi dyddiad	12/12/2024

RHAN 2: Ymgysylltu ac asesu

5. Ymgysylltu â'r ymgynghoriad a rhanddeiliaid

Fel rhan o'r ymgysylltu cyn yr ymgynghoriad, fe wnaethom gynnal y gweithgareddau canlynol:

- Grwpiau ffocws gyda gweithwyr proffesiynol a gofrestrwyd yn ddiweddar a phresgripsiynwyr annibynnol, rhanddeiliaid sefydliadol, myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, grwpiau o gleifion a'r cyhoedd a'r CFFC.
- Gweithdai'r Cyngor i ystyried y cynigion.
- Gweithdai i rhanddeiliaid ar ddatblygu ein dull o sicrhau ansawdd addysg fferyllol.
- Ymgysylltu'n ffurfiol – ymgynghoriad.

Ymgysylltu cyn yr ymgynghoriad

Fe wnaethom nodi bod angen ymgysylltu â gwahanol grwpiau o rhanddeiliaid i gael barn am y ffordd rydym yn sicrhau ansawdd darparwyr addysg a hyfforddiant fferyllol ac yn llywio datblygiad polisi. Pwrpas yr ymgysylltu hwn oedd deall yr ystod debygol o safbwyntiau a hoffterau gwahanol grwpiau o rhanddeiliaid, a'i fwriad oedd peidio â rhoi arwydd cynhwysfawr neu gwbl gynrychioliadol o farn pawb ym mhob categori.

Ymgysylltu â rhanddeiliaid Hydref-Rhagfyr 2020

Digwyddiadau

Yn 2020, cynhaliwyd grwpiau ffocws rhithwir gyda gweithwyr proffesiynol a gofrestrwyd yn ddiweddar a phresgripsiynwyr annibynnol ar 22 Hydref, rhanddeiliaid sefydliadol ar 28 Hydref, myfyrwyr a'r rhai dan

hyfforddiant ar 29 Hydref a grwpiau o gleifion a'r cyhoedd ar 30 Hydref a 15 Rhagfyr.

Fe wnaethom nodi'r nodau canlynol ar gyfer y grwpiau ffocws:

- Deall disgwyliadau rhanddeiliaid o'n sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant.
- Casglu adborth am y math o fethodoleg y dylem ei defnyddio a'r dystiolaeth y dylem ei chasglu i sicrhau ansawdd addysg a hyfforddiant.
- Gweld beth oedd y cryfderau a'r gwendidau sicrhau ansawdd ar hyn o bryd yn ôl barn rhanddeiliaid.
- Sut roedd rhanddeiliaid yn meddwl y gallai sicrhau ansawdd fynd i'r afael â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Dull

Roedd nifer y cyfranogwyr yn amrywio rhwng 5-21 o fynychwyr ym mhob un o'r grwpiau ffocws rhithwir. Daethom o hyd i fynychwyr y grwpiau ffocws cyhoeddus o'n panel cyhoeddus ar-lein, a gofynnwyd iddynt ddarparu gwybodaeth ddemograffig. Ni wnaethom gasglu data demograffig ar gyfer mynychwyr y grwpiau ffocws eraill.

Yn dilyn cyflwyniad am yr adolygiad sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant fferyllol, hwylusodd aelodau staff y CFfC y gweithdai mewn ystafelloedd trafod. Cynhyrchwyd yr adroddiad cryno drwy ddefnyddio nodiadau'r holl sesiynau trafod a gynhyrchwyd gan staff y CFfC.

Ar ôl y digwyddiadau cychwynnol, fe wnaethom drefnu grŵp ffocws pellach gyda chleifion a'r cyhoedd. Roedd hyn oherwydd bod presenoldeb cymharol wael yn y grŵp ffocws cyntaf, a bod rhai mynychwyr yn ei chael yn anodd mynd i'r afael â'r pwnc. Fe wnaethom addasu ein dull yn yr ail ddigwyddiad yn seiliedig ar brofiad yr un cyntaf.

Roedd aelod o'r Cyngor yn bresennol i arsylwi ym mhob grŵp ffocws rhithwir, ar wahân i'r ail ddigwyddiad i gleifion a'r cyhoedd. Rôl aelodau'r Cyngor mewn digwyddiadau i randdeiliaid yw gwrando ar adborth cynrychiolwyr, fel y gallant ddefnyddio'r hyn y maent yn ei ddysgu drwy eu gwaith ymgysylltu i ddilysu neu herio adroddiad y sefydliad o'r hyn a glywsom drwy ymgysylltu'n allanol mewn ffordd adeiladol.

Themâu allweddol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Fe wnaethom nodi amrywiaeth o wahanol themâu yn ystod y grwpiau ffocws hyn. Dywedodd y rhai a fynychodd y digwyddiadau wrthym:

- Yn eu barn nhw, nid oedd pob darparwr yn ystyried Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel blaenoriaeth.
- Dylem helpu i gau'r bylchau cyrhaeddiad drwy edrych ar achosion a helpu ysgolion i wella.
- Nid yw sesiynau i fyfyrwyr mewn digwyddiadau achredu wastad yn clywed wrth fyfyrwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac efallai na fyddant yn casglu eu barn neu eu hanghenion.
- Dylai paneli achredu fod yn fwy amrywiol a dylent ymgymryd â hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.
- Dylai llesiant myfyrwyr (iechyd meddwl yn arbennig) gael ei bwysleisio wrth achredu.

Proffil y rhai a gymerodd ran yn y grwpiau ffocws cyhoeddus

Gofynnwyd i gleifion a'r cyhoedd a fynychodd y grwpiau ffocws i roi gwybodaeth am eu nodweddion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Roedd y cwestiynau monitro cydraddoldeb hyn yn ddewisol. Mae'r wybodaeth yn dangos bod y grŵp hwn yn cynnwys amrywiaeth o gyfranogwyr â nodweddion gwarchodedig, a cheir crynodeb o'u dadansoddiad isod.

Oedran

- 16-24 oed 7% (n=1)
- 25-34 oed 7% (n=1)
- 35-44 oed 22% (n=3)
- 45-54 oed 7% (n=1)
- 55-64 oed 29% (n=4)
- 65+ oed 29% (n=4)

Anabledd

- Oes 50% (n=7)
- Nac oes 50% (n=7)

Hil

- Gwyn Prydeinig 58% (n=8)
- Cefndir Gwyn arall 7% (n=1)
- Du Affricanaidd 7% (n=1)
- Indiaidd 7% (n=1)
- Bangladeshaidd 7% (n=1)
- Tsieineaidd neu Brydeinig Tsieineaidd 7% (n=1)
- Mae'n well gen i beidio â dweud 7% (n=1)

Crefydd

- Cristnogol 43% (n=6)
- Iddewig 7% (n=1)
- Mwslimaidd 7% (n=1)
- Hindŵaidd 7% (n=1)
- Dim 29% (n=4)
- Mae'n well gen i beidio â dweud 7% (n=1)

Rhyw

- Gwryw 43% (n=6)
- Benyw 57% (n=8)

Cyfeiriadedd rhywiol

- Heterorywiol/syth 93% (n=13)
- Deurywiol 7% (n=1)

Ymgysylltu ag Ysgolion Fferyllol sy'n cynnig graddau MPharm achrededig ym mis Mawrth 2021

Digwyddiadau

Gyda'r rhan fwyaf o'r ymgysylltu wedi'i gwblhau rhwng Hydref – Rhagfyr 2020, cafwyd seibiant byr cyn ymgysylltu â Chyngor yr Ysgolion Fferyllol ym mis Mawrth 2021. Roedd y rhesymau am ymgysylltu â Chyngor yr Ysgolion Fferyllol ar wahân yn ddeublyg. Yn gyntaf, er mwyn cadarnhau'r trefniadau o ran rhaglen sicrhau ansawdd MPharm yn 2020/21 oherwydd problemau logistaidd y pandemig, cyn ymgysylltu ar sicrwydd ansawdd yn y dyfodol. Yn ail, roedd y safonau newydd ar gyfer addysg a hyfforddiant cychwynnol fferyllwyr yn cael eu cwblhau yn ystod rhan olaf 2020 a dechrau 2021. Roedd yn bwysig cyhoeddi'r rhain cyn ymgysylltu ymhellach ar yr adolygiad sicrhau ansawdd, oherwydd ein bod eisiau ymgysylltu â Chyngor yr Ysgolion Fferyllol ar sut byddai angen i sicrwydd ansawdd ac achredu newid wrth ymateb i'r safonau newydd.

Ar 24 Mawrth 2021, cynhaliwyd grŵp ffocws rhithwir gyda Chyngor yr Ysgolion Fferyllol. Fe wnaethom nodi'r nodau canlynol ar gyfer y grwpiau ffocws:

- Deall disgwyliadau ysgolion o'n sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant.
- Casglu adborth am y math o fethodoleg y dylem ei defnyddio a'r dystiolaeth y dylem ei chasglu i sicrhau ansawdd addysg a hyfforddiant
- Gweld beth oedd y cryfderau a'r gwendidau sicrhau ansawdd ar hyn o bryd ym marn ysgolion
- Sut roedd ysgolion yn credu y gallai sicrhau ansawdd fynd i'r afael â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Dull

Ym mis Ionawr 2021, fe wnaethom gyflwyno ein cynlluniau ar gyfer ein hadolygiad sicrhau ansawdd addysg yng nghyfarfod misol Cyngor yr Ysgolion Fferyllol. Yn dilyn y cyfarfod hwn roeddem am fwrw ymlaen â'n gwaith ymgysylltu ag ysgolion ar yr adolygiad hwn, ac archwilio profiadau a safbwyntiau am ein sicrwydd ansawdd yn fanwl, mewn grŵp ffocws rhithwir ym mis Mawrth.

Fe anfonwyd llythyr at bennaeth Cyngor yr Ysgolion Fferyllol yn gofyn am enwebiadau o bump i ddeg ysgol fferylliaeth gyda phrofiad perthnasol, a allai gynrychioli ystod o safbwyntiau a phrofiadau, tra'n archwilio materion yn ymwneud â dyfodol sicrwydd ansawdd yn fanwl. Cawsom gadarnhad bod Cyngor yr Ysgolion Fferyllol eisiau bod yn rhan o'r adolygiad, ac anfonwyd enwau'r enwebeion a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o bob un o'r gwledydd.

Cynhaliwyd y grŵp ffocws rhithwir ar 24 Mawrth 2021 gyda naw cynrychiolydd o Gyngor yr Ysgolion Fferyllol o amrywiaeth o ysgolion.

Yn dilyn cyflwyniad am adolygiad sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant fferyllol, hwylusodd aelodau staff CFfC y grŵp ffocws rhithwir. Cynhyrchwyd yr adroddiad cryno drwy ddefnyddio nodiadau'r drafodaeth a gynhyrchwyd gan staff y CFfC.

Roedd aelod o'r Cyngor yn bresennol ym mhob grŵp ffocws rhithwir. Rôl aelodau'r Cyngor mewn digwyddiadau i randdeiliaid yw gwrandao ar adborth cynrychiolwyr, fel y gallant ddefnyddio'r hyn y maent yn ei ddysgu drwy eu gwaith ymgysylltu i ddilysu neu herio adroddiad y sefydliad o'r hyn a glywsom drwy ymgysylltu'n allanol mewn ffordd adeiladol.

Themâu allweddol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Fe wnaethom nodi amrywiaeth o wahanol themâu yn ystod y grŵp ffocws hwn. Roedd y rhai a fynychodd y digwyddiad wedi:

- Deall eu rhwymedigaethau a'r angen i fynd i'r afael â materion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ond dywedodd y gallai gofynion y safonau newydd fod yn heriol i'w rhoi ar waith.
- Wedi dweud bod carfannau yn aml yn cynrychioli'r gymuned leol a bod angen i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant adlewyrchu amgylchiadau lleol pob darparwr; gallai fod yn anodd darparu profiad (er enghraifft) o natur wledig neu grwpiau demograffig penodol mewn rhai lleoliadau.
- Yn deall bod cyrhaeddiad gwahaniaethol rhwng grwpiau â nodweddion amrywiol yn fater parhaus ond eglurwyd eu bod yn aml yn cael trafferth gyda sut i liniaru hyn.
- Egluro'r anhawster a gânt wrth gasglu data yn y maes hwn, gan fod eu rhiant-brifysgolion yn casglu hyn yn ganolog adeg derbyn, ac nid yw wastad yn hygyrch.

Cynrychiolwyr yn nigwyddiad ymgysylltu Cyngor yr Ysgolion Fferyllol

Daeth cynrychiolwyr Cyngor yr Ysgolion Fferyllol o'r ysgolion fferyllol canlynol:

- Prifysgol Strathclyde
- Prifysgol Robert Gordon
- Prifysgol Manceinion
- Prifysgol Swydd Hertford
- Prifysgol Abertawe
- Prifysgol Brighton
- Prifysgol Caerfaddon
- Prifysgol Keele
- Prifysgol Ulster

Gweithdy'r cyngor

Yng ngweithdy'r Cyngor ym mis Ebrill 2021, soniwyd am yr adolygiad sicrhau ansawdd a chyflwynwyd y canfyddiadau o'r digwyddiadau ymgysylltu diweddar â rhanddeiliaid. Fe wnaethom ddarparu cyflwyniad byr ac yna rhannu'n grwpiau.

Adborth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Yn ystod y trafodaethau grŵp, rhoddodd y Cyngor yr adborth canlynol yn ymwneud a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant:

- Mae'n bwysig bod y broses sicrhau ansawdd yn sicrhau bod darparwyr addysg a hyfforddiant yn deall eu rhwymedigaethau i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Mae'n bwysig olrhain perfformiad myfyrwyr o adeg mynediad i'r rhaglen MPharm hyd at yr asesiad cofrestru, er mwyn deall y cyrhaeddiad gwahaniaethol.

Gweithdy i randdeiliaid ar ddatblygu ein dull o sicrhau ansawdd addysg fferyllol

Digwyddiadau

Yn dilyn yr adborth a dderbyniwyd yn y Cyngor, gwnaethom nodi bod angen ymgysylltu ymhellach. Ar 21 Mehefin 2021 cynhaliwyd gweithdy rhithwir i randdeiliaid er mwyn canolbwyntio ar yr adborth a gawsom hyd yma, ac i'n helpu i ddatblygu cynigion.

Nodwyd y meysydd canlynol roeddem am eu trafod yn fanylach gyda'r gweithdy i randdeiliaid:

- Prosesau sicrhau ansawdd mwy hyblyg ac ymatebol.
- Sut i sicrhau bod ein prosesau sicrhau ansawdd yn gymesur.
- Datblygu ein defnydd o dystiolaeth a monitro.
- Gwella ein hymgysylltiad â myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant o ran sicrhau ansawdd.
- Gweithio gydag Addysg GIG yr Alban (NES), Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC), Addysg Iechyd Lloegr (HEE) a'u partneriaid ar sicrhau ansawdd y flwyddyn sylfaen.

Dull

Roedd y rhai a fynychodd y gweithdy yn sampl o randdeiliaid profiadol ac arbenigol priodol ar draws yr ystod o gyrsgiau achrededig. Diben dod â grŵp o'r fath at ei gilydd oedd ein helpu i ddatblygu ein cynigion drwy roi cyngor ar gynllunio'r fethodoleg sicrhau ansawdd newydd.

Yn dilyn y broses ymgysylltu lwyddiannus gyda Chyngor yr Ysgolion Fferyllol yn y gorffennol, roeddem am ymgysylltu ymhellach ag is-set o fynychwyr y grwpiau ffocws. Anfonwyd e-bost yn gofyn a oedd Cyngor yr Ysgolion Fferyllol am enwebu tri neu bedwar aelod a oedd yn cynrychioli gwledydd y DU i fynychu'r gweithdy i randdeiliaid, i'n helpu i ddatblygu ein cynigion ar gyfer ein methodoleg sicrhau ansawdd ddiwygiedig. Cawsom gadarnhad bod Cyngor yr Ysgolion Fferyllol eisiau bod yn rhan o'r gweithdy i randdeiliaid, ac anfonwyd enwau'r enwebeion a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o bob un o'r gwledydd.

Mynychodd deuddeg cyfranogwr y gweithdy rhithwir i randdeiliaid ar 21 Mehefin. Yn dilyn cyflwyniad am yr adolygiad sicrhau ansawdd o addysg a hyfforddiant fferyllol, hwylusodd aelodau staff y CFfC y gweithdy i randdeiliaid. Cynhyrchwyd yr adroddiad cryno gan ddefnyddio nodiadau'r drafodaeth a wnaed gan staff y CFfC.

Themâu allweddol cydraddoldeb, amrywiaeth a chydaddoldeb

Fe wnaethom nodi amrywiaeth o themâu yn ystod y gweithdy hwn i randdeiliaid. Dywedodd y rhai a fynychodd y digwyddiadau wrthym:

- Mae'n briodol ein bod yn cael mwy o fewnbwn wrth dechnegwyr fferyllol dan hyfforddiant i'n sicrwydd ansawdd.
- Byddai adborth/arferion gorau ar yr hyn rydym yn chwilio amdano o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ddefnyddiol.

Cynrychiolwyr y gweithdy i randdeiliaid

Daeth cynrychiolwyr o'r sefydliadau canlynol:

- Prifysgol Bolton
- Pearsons
- Buttercups Ltd

- CIG Healthcare Partnership
- Achredydd Ysgol Fferyllol Aston
- Achredydd Gwasanaeth Iechyd Gwladol Lloegr (NHSE)
- Achredydd y Cyngor Optegol Cyffredinol (GOC)
- Cymdeithas Technegwyr Fferyllol y DU (APTUK)
- Cymdeithas Myfyrwyr Fferyllol Prydain (BPSA)
- Dau gynrychiolydd cleifion a'r cyhoedd o'r Grŵp Cyngori ar Addysg (EAG)

Daeth cynrychiolwyr Cyngor y Colegau Fferyllol o'r ysgolion fferyllol canlynol:

- Prifysgol Robert Gordon
- Prifysgol Abertawe
- Prifysgol Brighton
- Prifysgol Caerfaddon

Gweithdy'r cyngor

Yng ngweithdy'r Cyngor ym mis Mehefin 2023, unwaith eto, cyflwynwyd yr adolygiad o'r dull sicrhau ansawdd at addysg a hyfforddiant. Yn y sesiwn hon, amlinellwyd yr amcanion strategol o ran sicrhau ansawdd addysg a hyfforddiant, y dull presennol o weithredu, egwyddorion cynllunio dull newydd a'r dull newydd a oedd yn dod i'r amlwg.

Yr amcanion strategol oedd rhoi sicrwydd bod darparwyr addysg a hyfforddiant fferyllol yn bodloni safonau'r CFFC ac yn galluogi'r rhai dan hyfforddiant i gyflawni'r deilliannau dysgu sy'n ofynnol ar gyfer cofrestru; ac i ysgogi gwelliant yn y ddarpariaeth addysg.

Eglurodd y sesiwn y gwahaniaeth rhwng achredu (sy'n berthnasol i ddarparwyr unigol) a chydabyddiaeth (sy'n berthnasol i gymwysterau cenedlaethol) ac archwiliodd gryfderau a gwendidau'r model achredu presennol.

Roedd egwyddorion cynllunio model newydd yn cynnwys sail risg, casglu a dadansoddi data yn fwy rheolaidd, cysondeb a chymesuredd. Byddai dull hyblyg, gyda disgwyliadau lleiaf o ran amllder, yn elwa ar wybodaeth ychwanegol a gasglwyd drwy fonitro blynyddol a fyddai'n cynnwys data ansoddol. Awgrymwyd y byddai'r Pwyllgor Sicrhau Ansawdd a Pherfformiad yn monitro gweithrediad y model newydd.

Diwrnod adolygu blynyddol y panel achredu

Yn dilyn gweithdy'r Cyngor a chwblhau drafft ymgynhori cychwynnol, fe wnaethom ymgysylltu â 51 o aelodau'r tîm achredu a chydabyddiaeth, gan gynnwys rapporteurs i gasglu barn ar y cynigion priodol, yn benodol:

- rhoi cymeradwyaeth
- alinio'r methodolegau
- monitro blynyddol
- ymyriadau a rolau sicrhau ansawdd
- gwella sicrwydd ansawdd a ddaw yn sgil y cynigion

Cynhaliwyd y gweithdy yn rhithwir a threfnwyd 7 grŵp trafod gyda aelod o staff CFfC yn hwyluso pob grŵp.

Cafwyd consensws cyffredinol ar egwyddorion y cynigion sicrhau ansawdd, gan gynnwys dull RAG (coch, oren, gwyrdd) o fonitro blynyddol, yn enwedig y matrices sy'n seiliedig ar bryderon, gan y byddai'n helpu i egluro lle mae angen i'r pwyslais fod yn hytrach na chanolbwyntio ar feysydd ag effaith fach. Mae'r cynigion sicrhau ansawdd hefyd wedi'u gweld fel cyfle i fyfyrion go iawn er mwyn i ddarparwyr cyrsiau allu hunanwerthuso a hwyluso gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol, yn enwedig ar sail adborth a gafwyd drwy arolygon myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant. Amlygodd eraill ei bod yn bwysig sicrhau bod dolen adborth o'r adroddiad monitro blynyddol yn ôl i'r darparwyr ac nad yw prosesau mewnol presennol darparwyr yn cael eu hailadrodd, gan arwain at lai o waith papur ar gyfer cyflwyniadau ailgymeradwyo. Cytunodd y grŵp nad oes gan y cynigion y potensial i achosi unrhyw effaith negyddol ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Rydym wedi cynnal arolwg ar ôl y digwyddiadau i gasglu adborth pellach wrth randdeiliaid a fynychodd ac i drafod y cynigion sicrhau ansawdd yn y digwyddiad hwn, ac rydym wedi dysgu y:

- Cytunodd 78.9% fod y sesiwn gweithdy adolygu sicrhau ansawdd yn ddefnyddiol iddynt fel aelodau o'r panel achredu, a
- theimlai 84.2% eu bod yn gallu lleisio eu safbwyntiau ar y cynigion

Rydym hefyd wedi cynnal arolwg monitro cydraddoldeb dewisol, i'n helpu i ddeall cyfansoddiad y grŵp o randdeiliaid rydym wedi ymgysylltu ag ef, lle ceir dadansoddiad llawn isod.

Grŵp oedran

- 35-44 oed 22% (n=4)
- 45-54 oed 28% (n=5)
- 55-64 oed 33% (n=6)
- 65+ oed 17% (n=3)

Anabled

- Oes 22% (n=4)
- Nac oes 78% (n=14)

Rhyw

- Benyw 61% (n=11)
- Gwryw 39% (n=7)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni

- Ydy 94% (n=17)
- Mae'n well gen i beidio â dweud 6% (n=1)

Grŵp ethnig

- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd 11% (n=2)
- Gwyn – Prydeinig, Seisnig, Gogledd Iwerddon, Albanaidd neu Gymreig 72% (n=13)
- Gwyn – Gwyddelig 6% (n=1)

- Cefndir gwyn arall 11% (n=2)

Crefydd

- Cristnogol 50% (n=9)
- Hindŵaidd 6% (n=1)
- Sikh 6% (n=1)
- Dim crefydd neu gred 28% (n=5)
- Arall 11% (n=2)

Cyfeiriadedd rhywiol

- Hoyw neu lesbiad 6% (n=1)
- Heterorywiol neu syth 83% (n=15)
- Mae'n well gen i beidio â dweud 11% (n=2)

Ymgysylltu'n ffurfiol

Arolwg yr ymgynghoriad

Yn yr ymgynghoriad ar sicrwydd ansawdd addysg a hyfforddiant fferyllol, a lansiwyd ar 4 Ebrill 2024 am 10 wythnos, neilltuwyd adran yn holi am effaith y cynigion. Archwiliwyd dau faes, y cyntaf yn edrych ar yr effaith ar bob un o'r naw nodwedd warchodedig a'r ail yn edrych ar yr effaith ar grwpiau penodol fel myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, neu gleifion ac aelodau o'r cyhoedd.

Effaith ar nodweddion gwarchodedig

Cwblhaodd cyfanswm o 167 o ymatebwyr yr adran hon, a gynlluniwyd i'n helpu i ddeall a fyddai'r cynigion yn cael effaith ar unigolion neu grwpiau a oedd yn rhannu unrhyw un o nodweddion gwarchodedig Deddf Cydraddoldeb 2010. Ar gyfartaledd, dywedodd y gyfran fwyaf o ymatebwyr, sef 46% (n=77) na fydd ein cynigion yn cael unrhyw effaith ar bob un o'r nodweddion gwarchodedig, a dywedodd 22% (n=37) y byddant yn cael effaith bositif, a dywedodd 4% (n=7) y byddant yn cael effaith negyddol. Y nodweddion gwarchodedig sydd â'r effaith bositif fwyaf yw anabledd a hil, y ddau ar 26% (n=44) yr un, ac yna beichiogrwydd a mamolaeth ar 24% (n=40). Ceir dadansoddiad llawn o'r nodweddion gwarchodedig isod.

Oedran

- Effaith bositif 20% (n=33)
- Effaith negyddol 6% (n=10)
- Effaith bositif a negyddol 10% (n=16)
- Dim effaith 47% (n=78)
- Ddim yn gwybod 18% (n=30)

Anabledd

- Effaith bositif 26% (n=44)
- Effaith negyddol 5% (n=8)
- Effaith bositif a negyddol 11% (n=18)
- Dim effaith 38% (n=64)

- Ddim yn gwybod 20% (n=33)

Ailbennu rhywedd

- Effaith bositif 20% (n=34)
- Effaith negyddol 4% (n=7)
- Effaith bositif a negyddol 7% (n=11)
- Dim effaith 44% (n=73)
- Ddim yn gwybod 25% (n=42)

Priodas a phartneriaeth sifil

- Effaith bositif 17% (n=29)
- Effaith negyddol 3% (n=5)
- Effaith bositif a negyddol 6% (n=10)
- Dim effaith 53% (n=89)
- Ddim yn gwybod 20% (n=34)

Beichiogrwydd a mamolaeth

- Effaith bositif 24% (n=40)
- Effaith negyddol 8% (n=14)
- Effaith bositif a negyddol 8% (n=13)
- Dim effaith 37% (n=61)
- Ddim yn gwybod 23% (n=39)

Hil

- Effaith bositif 26% (n=43)
- Effaith negyddol 4% (n=6)
- Effaith bositif a negyddol 6% (n=10)
- Dim effaith 46% (n=76)
- Ddim yn gwybod 19% (n=32)

Crefydd neu gred

- Effaith bositif 20% (n=34)
- Effaith negyddol 4% (n=6)
- Effaith bositif a negyddol 6% (n=10)
- Dim effaith 49% (n=82)
- Ddim yn gwybod 21% (n=35)

Rhyw

- Effaith bositif 21% (n=35)
- Effaith negyddol 4% (n=6)
- Effaith bositif a negyddol 7% (n=11)
- Dim effaith 50% (n=84)
- Ddim yn gwybod 19% (n=31)

Cyfeiriadedd rhywiol

- Effaith bositif 19% (n=32)

- Effaith negyddol 3% (n=5)
- Effaith bositif a negyddol 7% (n=11)
- Dim effaith 50% (n=84)
- Ddim yn gwybod 21% (n=35)

Effaith ar grwpiau eraill

Cwblhaodd cyfanswm o 167 o ymatebwyr yr ail adran, a gynlluniwyd i'n helpu i ddeall a fyddai'r cynigion yn cael effaith ar unigolion neu grwpiau eraill (heb fod yn gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig), yn benodol: myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, cleifion a'r cyhoedd, darparwyr a phartneriaid addysg a hyfforddiant, staff fferyllol a chyflogwyr. Ar gyfartaledd, dywedodd y gyfran fwyaf o ymatebwyr, sef 45% (n=75) y bydd ein cynigion yn cael effaith bositif ar yr unigolion neu'r grwpiau hyn, ac yna dywedodd 27% (n=45) y byddant yn cael effaith bositif a negyddol, a soniodd 11% (n=18) y byddant yn cael effaith negyddol. Yr unigolion neu'r grwpiau sydd â'r effaith bositif fwyaf yw cleifion a'r cyhoedd, sef 62% (n=104), ac yna myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant ar 56% (n=94). Ceir dadansoddiad llawn o unigolion neu grwpiau eraill (nad ydynt yn gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig) isod.

Myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant

- Effaith bositif 56% (n=94)
- Effaith negyddol 8% (n=14)
- Effaith bositif a negyddol 22% (n=37)
- Dim effaith 6% (n=10)
- Ddim yn gwybod 7% (n=12)

Cleifion a'r cyhoedd

- Effaith bositif 62% (n=104)
- Effaith negyddol 5% (n=8)
- Effaith bositif a negyddol 9% (n=15)
- Dim effaith 16% (n=27)
- Ddim yn gwybod 8% (n=13)

Darparwyr a phartneriaid addysg a hyfforddiant

- Effaith bositif 29% (n=48)
- Effaith negyddol 19% (n=32)
- Effaith bositif a negyddol 44% (n=73)
- Dim effaith 2% (n=3)
- Ddim yn gwybod 7% (n=11)

Staff fferyllol

- Effaith bositif 41% (n=69)
- Effaith negyddol 11% (n=18)
- Effaith bositif a negyddol 26% (n=44)
- Dim effaith 10% (n=17)
- Ddim yn gwybod 11% (n=19)

Cyflogwyr

- Effaith bositif 35% (n=59)
- Effaith negyddol 10% (n=16)
- Effaith bositif a negyddol 35% (n=58)
- Dim effaith 8% (n=13)
- Ddim yn gwybod 13% (n=21)

Rhoddodd gwestiwn dilynol gyfle i ymatebwyr roi sylwadau mewn perthynas â'u hatebion i'r ddau gwestiwn effaith. Gadawodd cyfanswm o 92 o ymatebwyr sylwadau esboniadol.

Yn seiliedig ar y data ansoddol a dderbyniwyd ar y cwestiynau effaith yn yr ymgynghoriad, efallai y bydd gan y cynigion y potensial i effeithio ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig yn bositif ac yn negyddol.

Effaith bositif y cynigion ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig

Anabledd

- Cefnogaeth well i fyfyrwyr ag anghenion unigol - gall gwell dulliau o gasglu a monitro data arwain at nodi anghenion unigol yn well a chymorth wedi'i dargedu i fyfyrwyr ag anableddau.
- Pontio'r bwlch cyrhaeddiad - mae potensial i'r cynigion helpu i nodi a mynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad ar gyfer myfyrwyr ag anableddau, gan hyrwyddo deilliannau addysgol tecach.

Hil

- Pontio'r bwlch cyrhaeddiad: gallai'r cynigion helpu i nodi a mynd i'r afael yn rhagweithiol â gwahaniaethau hiliol, fel y bylchau cyrhaeddiad a brofir gan fyfyrwyr a hyfforddeion fferyllol du.
- Ymwybyddiaeth o ragfarn: gallai pwyslais ar fynd i'r afael â rhagfarnau ymwybodol a diarwybod arwain at amgylchedd addysgol mwy cynhwysol.

Oedran

- Cefnogaeth wedi'i theilwra – gall grwpiau oedran gwahanol elwa ar gymorth ac adnoddau sy'n fwy addas i'r oedran, problem y gellid ei nodi a mynd i'r afael â hi drwy brosesau sicrhau ansawdd gwell.

Effaith bositif y cynigion ar grwpiau eraill

- Gwell defnydd o ddata - gall gwell prosesau casglu data dynnu sylw at feysydd y mae angen eu gwella, gan arwain o bosib at ganlyniadau tecach i bobl sy'n rhannu un neu fwy o nodweddion gwarchodedig.
- Hyder yn y safonau addysg a hyfforddiant – gall prosesau sicrhau ansawdd gwell hybu hyder yn ansawdd addysg a hyfforddiant, gan fod o fudd i'r holl randdeiliaid, gan gynnwys myfyrwyr, staff, cleifion a'r cyhoedd.
- Sicrwydd ansawdd cefnogol - os cânt eu gweithredu ar y cyd, gallai'r cynigion gefnogi darparwyr addysg a hyfforddiant i oresgyn heriau a gwella ansawdd eu darpariaeth.

Effaith negyddol y cynigion ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig

Anabled

- Mwy o lwyth gwaith – pryderon ynghylch creu baich gweinyddol a allai effeithio'n negyddol ar staff, gan amharu o bosib ar eu gallu i roi cefnogaeth uniongyrchol ac addysgu o ansawdd uchel.

Ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd neu gred

- Pryderon preifatrwydd a chywirdeb data - gall heriau wrth gasglu a diogelu data sensitif yn gywir arwain at dan-adrodd a chamddosbarthu data, gan leihau effeithiolrwydd y mesurau sicrhau ansawdd.
- Potensial ar gyfer adnabod - gall niferoedd isel mewn rhai o'r categorïau hyn beryglu adnabod unigolion, gan arwain at bryderon preifatrwydd.

Beichiogrwydd a mamolaeth

- Dosbarthiad llwyth gwaith - gallai mwy o dasgau gweinyddol effeithio'n anghymesur ar staff yn ystod beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth, gan arwain, o bosib, at golli cyfleoedd ar gyfer mewnbwn a straen ychwanegol.

Effaith negyddol y cynigion ar grwpiau eraill

- Baich gweinyddol: gallai llwyth gwaith cynyddol ar staff oherwydd gofynion adrodd a chasglu data ychwanegol amharu ar yr amser a dreulir ar addysgu a chymorth i fyfyrwyr.
- Straen ar adnoddau - heb adnoddau ychwanegol, gallai gofynion cynyddol y cynigion roi straen ar adnoddau cyfredol, gan gael effaith negyddol ar lesiant staff a phrofiadau myfyrwyr
- Morâl isel posib - gallai'r baich gweinyddol ychwanegol a'r straen posib o graffu cynyddol effeithio'n negyddol ar forâl darparwyr addysg a hyfforddiant, yn benodol Ysgolion Fferylliaeth.
- Blino ar arolygon - gallai arolygon ychwanegol arwain at fyfyrwyr yn cael llond bol o arolygon, a allai effeithio ar ansawdd a chyfraddau ymateb.

Mae'n ymddangos bod gan y prosesau sicrhau ansawdd arfaethedig y potensial i wella'r broses o nodi a chefnogi unigolion â nodweddion gwarchodedig yn sylweddol, gan hyrwyddo deilliannau addysgol tecach a chynyddu hyder mewn safonau addysgol. Serch hynny, mae rhai pryderon ynghylch y risg o feichiau gweinyddol cynyddol, preifatrwydd data, ac effaith negyddol bosib y gallai hyn ei achosi ar lwyth gwaith a morâl staff. Byddai gweithredu'r cynigion sicrhau ansawdd yn ofalus gan ystyried adnoddau a monitro a gwerthuso parhaus yn helpu i wneud y mwyaf o effaith positif y prosesau newydd tra'n lliniaru unrhyw effaith negyddol.

Grwpiau ffocws

Fe wnaethom gynnal dri grŵp ffocws rhithwir yn ystod cyfnod yr ymgynghoriad. Mynychodd pedwar ar ddeg o gleifion ac aelodau'r cyhoedd y grŵp ffocws cyntaf ar 7 Mai 2024, yna wyth o fyfyrwyr fferylliaeth dan hyfforddiant ar 14 Mai 2024, a chwech o dechnegwyr fferyllol dan hyfforddiant ar 22 Mai 2024. Gofynnwyd i bob grŵp ffocws rannu eu barn ar unrhyw effaith bosib y gallai'r cynigion sicrhau ansawdd ei chael ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig.

Mae'r themâu cyffredin o'r grwpiau ffocws wedi'u crynhoi isod:

- Casglu data a thryloywder - pwysleisiodd y grwpiau bwysigrwydd casglu data ar nodweddion gwarchodedig gyda chydysniad priodol a thryloywder i helpu i nodi a mynd i'r afael â phroblemau, er enghraifft data ar berfformiad yn yr asesiad cofrestru.
- Cefnogaeth unigoliedig a chefnogaeth wedi'i thargedu - amlygodd pob grŵp ei bod yn bwysig ystyried darparu cefnogaeth wedi'i theilwra i fyfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant yn seiliedig ar anghenion unigol dros ddull gweithredu sy'n addas i bawb.
- Cwmpas eang materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant - roedd cyd-ddealltwriaeth bod mynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn golygu bod rhanddeiliaid niferus yn cydweithio, gan gynnwys sefydliadau addysgol a chyrff proffesiynol.
- Mentrau addysgol - cytunodd y grwpiau ffocws ar yr angen am well addysg ac ymwybyddiaeth o'r rolau o fewn y proffesiwn fferyllol, fel technegwyr fferyllol, a phwysigrwydd arweiniad gyrfa gynnar.
- Profiadau positif a safonau - rhannwyd profiadau positif gyda systemau cymorth cyfredol gan rai mynychwyr, gan bwysleisio pwysigrwydd cynnal, ac o bosib, ehangu'r arferion hyn i sicrhau bod pob myfyriwr a'r rhai dan hyfforddiant yn cael cefnogaeth ddigonol.

Yn gyffredinol, mae gan y cynigion y potensial i greu effaith positif drwy gyfrannu at:

- Wella cefnogaeth ac ymwybyddiaeth i unigolion â nodweddion gwarchodedig.
- Nodi a lliniaru problemau drwy gasglu a dadansoddi data.
- Hyrwyddo mentrau addysgol i leihau rhagfarnau a gwella dealltwriaeth o'r proffesiwn fferylliaeth.

Serch hynny, dylid rhoi ystyriaeth i:

- Gor-ddadansoddi data a phriodoldeb casglu gwybodaeth benodol.
- Sicrhau cydsyniad ar sail gwybodaeth a thryloywder wrth ddefnyddio data.
- Goblygiadau anfwriadol posib os na roddir sylw digonol i anghenion penodol grwpiau difreintiedig (e.e., myfyrwyr OSPAP a mewnfudwyr).
- Sicrhau gweithredu a chydweithio priodol gyda sefydliadau addysgol ehangach.

Nid yw'r CFFC yn cadw data demograffig ar unigolion sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant heblaw myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant. Serch hynny, gan fod llesiant staff wedi dod yn amlwg yn yr ymgynghoriad, archwilir yr agwedd hon yn yr adran ganlynol ond mewn cyd-destun addysg ehangach oherwydd diffyg data. Er enghraifft, mae'r undeb mwyaf ar gyfer gweithwyr addysg proffesiynol yn y Deyrnas Unedig, sef yr Undeb Addysg Cenedlaethol, yn dweud bod y rhan fwyaf o staff addysgu yn cael trafferth gyda'u llwyth gwaith (ffynhonnell: <https://neu.org.uk/press-releases/state-education-workload-and-wellbeing>). Mae hyn yn rhywbeth y byddwn yn ei ystyried wrth i ni roi'r prosesau sicrhau ansawdd ar waith yn ofalus ac i sicrhau bod y dull yn deg a chymesur a'i fod yn cynyddu'r effaith positif i'r eithaf tra'n lliniaru unrhyw effaith negyddol. Er enghraifft, byddai monitro blynyddol yn broses llai dwys na'r digwyddiadau ailgymeradwyo neu interim a byddai'n rhoi cyfle i ddarparwyr lliniaru pryderon cyn cyrraedd digwyddiad ffurfiol. Byddai canlyniadau monitro blynyddol llwyddiannus dro ar ôl tro hefyd yn arwain at oedi o ran y digwyddiad nesaf a drefnir. O ganlyniad, mae proses fonitro flynyddol llai dwys

yn debygol o wella cydbwysedd y llwyth gwaith a'r galwadau ar ddarparwyr oherwydd byddai'n helpu i leihau cyfnodau brig a grëwyd gan y gwaith sydd ei angen i baratoi ar gyfer digwyddiad ffurfiol bob 3 i 6 blynedd fel sy'n digwydd ar hyn o bryd.

6. Asesiad Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Oedran

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys oedran.

Mae ein data yn dangos mai'r grŵp oedran mwyaf cyffredin o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf eu gradd MPharm yn 2020/21 oedd pobl 24 oed ac iau, o'i gymharu â 25-34 oed ar gofrestr y CFFC ym mis Medi 2023. Mae'r data hefyd yn dangos mai'r grŵp oedran lleiaf cyffredin o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf gradd MPharm yn 2020/21 oedd pobl 65 oed a hŷn, sy'n adlewyrchu'r rhai ar gofrestr y CFFC ym mis Medi 2023 a oedd hefyd yn 65 oed a hŷn. Ceir dadansoddiad llawn isod.

Myfyrwyr Blwyddyn 1 ar radd MPharm yn 2020/21

- o dan 25 oed 4%
- 25-34 oed 95%
- 35-44 oed 3%
- 45-54 oed 1%
- 55-64 oed 0.2%
- 65+ oed 0.02%

Cofrestr y CFFC ym mis Medi 2023

- o dan 25 oed 4%
- 25-34 oed 37%
- 35-44 oed 28%
- 45-54 oed 18%
- 55-64 oed 11%
- 65+ oed 3%

Datgelodd y Swyddfa Fyfrwyr (OfS) yn ei hadolygiad blynyddol yn 2023 fod 70% o fyfyrwyr o dan 21 oed wedi dechrau addysg uwch yn 2021-22. Serch hynny, roedd 86% o'r myfyrwyr a ddechreuodd addysg ran-amser yn fyfyrwyr aeddfed, 21 oed neu drosodd. At hynny, mae myfyrwyr aeddfed yn tueddu i fod â chyfraddau parhad is ym mhob grŵp oedran, o'i gymharu â 92.3% ymhlith myfyrwyr ifanc. Mae'r cyfraddau parhad ar gyfer myfyrwyr hŷn fesul grŵp oedran adeg dechrau addysg uwch (newydd-ddyfodiaid o 2017-18 i 2020-21) fel a ganlyn:

- 21 i 25 oed – 85.4%
- 26 i 30 oed – 83.8%

- 31 i 40 oed – 84.6%
- 41 i 50 oed – 84.7%
- 51 oed a throsodd – 81.4%

Ffynhonnell: https://www.officeforstudents.org.uk/publications/annual-review-2023/a-statistical-overview-of-higher-education-in-england/#_edn57

Mae adolygiad llenyddiaeth ar Rwystrau a Heriau Myfyrwyr Benywaidd sy'n Oedolion a Gofrestrwyd mewn Addysg Uwch, a gyhoeddwyd gan Lin X yn 2016 wedi canfod y byddai "...ymrwymiaidau rolau lluosog, lefel is o hunan-hyder, a chymorth teuluol a chymdeithasol annigonol i fyfyrwyr benywaidd yn creu lefel uwch o straen, gorbryder, ac eraill na'u cyfoedion gwrywaidd yn ogystal â chyfoedion traddodiadol. At hynny, gall y straenachoswyr hynny roi'r boblogaeth hon mewn mwy o berygl o adael yr ysgol."

Ffynhonnell: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1101356.pdf>

O ran staff a oedd yn ymwneud ag addysg a hyfforddiant ar draws y Deyrnas Unedig yn 2022/23, mae data HESA yn dangos mai'r grŵp oedran amlycaf oedd 36-45, sef 29% (69,665 o 240,420). Y grwpiau oedran sydd yn y lleiafrif oedd 25 ac iau ar 3% ac yna 66 a throsodd ar 4%.

Ffynhonnell: <https://www.hesa.ac.uk/news/16-01-2024/sb267-higher-education-staff-statistics>

Cyhoeddodd Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau ganllawiau i helpu cyflogwyr i sicrhau bod polisïau, prosesau a gweithdrefnau yn rhydd o ragfarn oedran. Mae hyn yn cynnwys ymdrin â rheoli perfformiad yn ogystal â chynnal perthynas waith effeithiol gyda gweithwyr o bob oed.

Ffynhonnell: <https://advance-he.ac.uk/knowledge-hub/age-discrimination-performance-management>

Yn ôl astudiaeth ar fodlonrwydd gwaith a llwyth gwaith athrawon ac uwch arweinwyr, mae athrawon 20-29 oed yn fwy tebygol o ddweud bod eu llwyth gwaith yn haws i'w reoli na'r rhai yn eu 40au.

Ffynhonnell:

https://www.nfer.ac.uk/media/voqdraxo/schools_responses_to_covid_19_job_satisfaction_and_workload_of_teacher_and_senior_leaders.pdf

Mae adolygiad o athrawon sy'n gweithio'n hirach wedi canfod tystiolaeth bod ymyriadau iechyd galwedigaethol yn llai tebygol o gael eu cynnig i weithwyr hŷn i'w helpu i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb. Canfu bod athrawon hŷn yn llai tebygol o riportio salwch sy'n gysylltiedig â straen nag athrawon dibrofiad. Mae'r adolygiad hefyd yn cyfeirio at arolwg y Rhwydwaith Cefnogi Athrawon o 2015 a ganfu fod y rhan fwyaf o'r gweithlu addysg wedi dweud eu bod wedi profi cyflwr iechyd meddwl cyffredin yn y ddwy flynedd ddiwethaf ond roedd y rhan fwyaf yn priodoli eu salwch i ffactorau amgylcheddol, fel llwyth gwaith a chyflymder y newid. Roedd y rhan fwyaf yn beio llwythi gwaith gormodol am eu salwch tra soniodd dros hanner am gyflymder y newid, gyda galwadau afresymol gan eu rheolwyr i ddilyn.

Ffynhonnell:

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5f5f3f318fa8f51068e0be05/Working_Longer_Final_-_Annex_A.pdf

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant dan anfantais oherwydd eu hoedran. Dylai hyn ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 02/08/2024

Anabledd

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys anabledd.

Mae ein data yn dangos bod 14% o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf eu gradd MPharm yn 2020/21 wedi datgan bod ganddynt anabledd o'i gymharu ag 1% o'r rhai a oedd ar gofrestr y CFfC ym mis Medi 2023. Ceir dadansoddiad llawn isod.

Myfyrwyr Blwyddyn 1af ar radd MPharm yn 2020/21

- anabl 14%
- ddim yn anabl 86%
- mae'n well gen i beidio â dweud 1%

Cofrestr y CFFC ym mis Medi 2023

- anabl 1%
- ddim yn anabl 97%
- mae'n well gen i beidio â dweud 1%

Mae'r data hwn yn awgrymu bod cyfran y myfyrwyr MPharm Blwyddyn 1 a ddywedodd fod ganddynt anabledd 12 gwaith yn fwy na'r rhai ar y gofrestr.

Datgelodd y Swyddfa Fyfrwyr (OfS) yn eu hadroddiad blynyddol yn 2023 fod 16% o fyfyrwyr a ddywedodd fod ganddynt anabledd wedi dechrau addysg uwch yn 2021-22. Canran y newydd-ddyfodiaid a nododd wahanol fathau o anabledd oedd:

- anawsterau gwybyddol neu ddysgu – 5.1%
- cyflyrau iechyd meddwl – 4.5%
- amhariadau lluosog neu amhariadau eraill – 2.8%
- amhariadau synhwyrdd, meddygol neu gorfforol – 2.1%
- amhariadau cymdeithasol neu gyfathrebu – 1%

Serch hynny, mae gan fyfyrwyr heb unrhyw anabledd gyfradd barhad o 90.6%, tra bod gan fyfyrwyr ag anableddau gyfraddau parhad is (ac eithrio myfyrwyr ag anawsterau gwybyddol neu ddysgu). Mae'r cyfraddau parhad ar gyfer y myfyrwyr hyn (newydd-ddyfodiaid o 2017-18 i 2020-2) fesul anabledd fel a ganlyn:

- anawsterau gwybyddol neu ddysgu – 92.1%
- cyflyrau iechyd meddwl – 87.7%
- amhariadau lluosog neu amhariadau eraill – 89.3%
- amhariadau synhwyrdd, meddygol neu gorfforol – 89.7%
- amhariadau cymdeithasol neu gyfathrebu – 89.2%

Ffynhonnell: https://www.officeforstudents.org.uk/publications/annual-review-2023/a-statistical-overview-of-higher-education-in-england/#_edn57

Mae'r Sefydliad Polisi Addysg Uwch (HEPI) yn datgelu bod myfyrwyr anabl yn parhau i wynebu gwahaniaethu a phrofiadau gwaeth o'i gymharu â'u cyfoedion mewn addysg uwch. Yn y cyd-destun hwn, maent yn awgrymu ei bod yn hollbwysig i brifysgolion graffu ar hygyrchedd a chynhwysiant eu dysgu a'u gwasanaethau i fyfyrwyr anabl.

Ffynhonnell: <https://www.hepi.ac.uk/2023/01/18/its-time-to-make-english-higher-education-institutions-accessible-disabled-students-representatives-lead-the-way-to-change/>

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant ar draws y Deyrnas Unedig yn 2022/23, mae data HESA yn dangos bod 6% (15,155 o 240,420) ag anabledd.

Ffynhonnell: <https://www.hesa.ac.uk/news/16-01-2024/sb267-higher-education-staff-statistics>

Mae Advance HE yn dweud mai'r mathau mwyaf cyffredin o amhariadau ymhlith staff ag anabledd yn 2021/22 yw:

- salwch neu gyflwr iechyd hirsefydlog – 21%
- anhawster dysgu penodol – 21%
- cyflwr iechyd meddwl – 15%
- dau anabledd neu fwy – 17%

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/equality-higher-education-statistical-reports-2023>

Cynhyrchodd yr Uned Herio Cydraddoldeb a'r Academi Addysg Uwch ganllawiau ar y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yng nghyd-destun dysgu ac addysgu. Mae'n cynnwys cyngor i staff sydd ag anabledd, fel mewn perthynas â'r ddyletswydd cydraddoldeb anabledd sy'n berthnasol yn y sector cyhoeddus, ac adnoddau pellach.

Ffynhonnell: <https://advance-he.ac.uk/knowledge-hub/disability-legislation-practical-guidance-academic-staff-revised>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant dan anfantaes oherwydd eu hanabledd. Dylai hyn ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 02/08/2024

Rhyw

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio

ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys rhyw.

Mae ein data yn dangos bod 69% o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf eu gradd MPharm yn 2020/21 yn fenywod o'i gymharu â 63% o'r rhai a oedd ar gofrestr y CFfC ym mis Medi 2023. Ceir dadansoddiad llawn isod.

Myfyrwyr Blwyddyn 1 ar radd MPharm yn 2020/21

- benyw 69%
- gwryw 31%

Cofrestr CFfC ym mis Medi 2023

- benyw 63%
- gwryw 37%

Mae'r data hwn yn awgrymu bod fferyllwyr benywaidd cofrestredig wedi'u gor-gynrychioli o'i gymharu â fferyllwyr gwrywaidd, tuedd sy'n ymddangos fel pe bai'n cynyddu hyd yn oed yn fwy ymhlith y boblogaeth o fyfyrwyr.

Mae'r Swyddfa Fyfyrwyr (OfS) yn datgelu yn eu hadroddiad blyneddol yn 2023 fod y rhan fwyaf o fyfyrwyr a ddechreuodd addysg uwch yn 2021-22 yn fenywod, ar 55%. Rhyw y newydd-ddyfodiaid llawn amser mewn addysg uwch israddedig o 2018-19 i 2020-21 oedd:

- benyw – 56%
- gwryw – 44%
- rhyw arall – 0.1%

At hynny, roedd gan fyfyrwyr gradd gyntaf llawn amser benywaidd gyfradd barhad uwch na'u cyd-fyfyrwyr gwrywaidd (92% ac 89% yn y drefn honno), cyfradd gwblhau uwch (91% ac 86% yn y drefn honno) a chyfradd gyrhaeddiad uwch (82% a 77% yn y drefn honno). Serch hynny, mae gan fyfyrwyr gradd gyntaf llawn amser benywaidd gyfradd ddilyniant ychydig yn is na myfyrwyr gwrywaidd (72% a 73% yn y drefn honno).

Ffynhonnell: https://www.officeforstudents.org.uk/publications/annual-review-2023/a-statistical-overview-of-higher-education-in-england/#_edn57

Yn 2015, cynhaliodd Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (NUS) arolwg o dros 2,000 o ddynion a menywod ynglŷn â'u profiadau o ddiwylliant gwrywaidd a rhywiaeth ar y cwrpws. Datgelodd yr ymchwil fod un o bob pedwar myfyriwr (26%) wedi dioddef ymddygiad rhywiol digroeso, a ddiffinnir fel cyffwrdd a theimlo amhriodol, gyda menywod yn fwy tebygol o'i brofi na dynion.

Ffynhonnell: <https://www.hepi.ac.uk/2023/01/18/its-time-to-make-english-higher-education-institutions-accessible-disabled-students-representatives-lead-the-way-to-change/>

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant ar draws y Deyrnas Unedig yn 2022/23, mae data

HESA yn dangos mai dynion oedd y rhan fwyaf, ar 51% (123,290 o 240,420), yna menywod ar 48%. Mae'r lleiafrif a nododd 'arall' yn gyfystyr a 0.1% o'r staff.

Ffynhonnell: <https://www.hesa.ac.uk/news/16-01-2024/sb267-higher-education-staff-statistics>

Mae nifer fawr o ddarparwyr addysgol yn aelodau o Siarter Athena Swan, sef fframwaith a ddefnyddir ar draws y byd i gefnogi a thrawsnewid cydraddoldeb rhywiol o fewn addysg uwch ac ymchwil. Mae'n dilyn set gadarn o egwyddorion, gan gynnwys meithrin atebolrwydd, tryloywder ac effaith o ran rhywedd.

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter/members>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant dan anfantais oherwydd eu rhyw. Dylai hyn ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 02/08/2024

Ailbennu rhywedd

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys ailbennu rhywedd.

Yn 2020, datgelodd y Swyddfa Fyfyrrwyr (OfS) yn ystod y flwyddyn academiaidd 2018-19 fod o leiaf 2,900 o fyfyrwyr traws a 33,000 o fyfyrwyr LHD+ wedi dechrau addysg uwch yn Lloegr.

Ffynhonnell: <https://www.officeforstudents.org.uk/news-blog-and-events/blog/how-the-office-for-students-is-supporting-lgbtplus-students/#:~:text=Differences%20in%20student%20outcomes&text=In%20the%202018%2D19%20academic,sexual%20orientation%20and%20gender%20identity>

Mewn arolwg a gynhaliwyd gan Stonewall yn 2018, dywedodd 7% o fyfyrwyr traws yr ymosodwyd yn gorfforol arnynt gan fyfyrwr arall neu aelod o staff y brifysgol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn drawsryweddol. At hynny, mae dau o bob pump myfyriwr LHD (42%) wedi cuddio eu hunaniaeth yn y brifysgol rhag ofn y byddent yn wynebu gwahaniaethu.

Ffynhonnell: <https://www.stonewall.org.uk/resources/lgbt-britain-university-report-2018>

Yn ogystal, canfu Stonewall fod:

- Dros draean o fyfyrwyr traws (36%) wedi wynebu sylwadau neu ymddygiad negyddol gan staff y brifysgol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHD.
- Mae tri o bob pump o fyfyrwyr traws (60%) wedi bod yn darged sylwadau neu ymddygiad negyddol wrth fyfyrwyr eraill.
- Mae myfyrwr LHD anabl yn arbennig o debygol o fod wedi bod yn darged i sylwadau o'r fath gan fyfyrwyr eraill; mae bron i hanner y myfyrwyr LHD anabl (47%) wedi profi hyn.
- Ymosodwyd yn gorfforol ar 7% o fyfyrwyr traws gan fyfyrwyr eraill neu aelod o staff y brifysgol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn drawsryweddol.
- Cafodd un o bob pump o fyfyrwyr (20%) eu hannog gan staff y brifysgol i guddio neu gelu eu bod yn drawsryweddol
- Ni fyddai dau o bob pump o fyfyrwyr traws (39%) yn hyderus yn riportio unrhyw fwlio homoffobig, deuffobig neu drawsffobig i staff y brifysgol.
- Mae dros ddau o bob pump myfyriwr LHD (42%) wedi cuddio neu gelu eu bod yn LHD yn y brifysgol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn ofni wynebu gwahaniaethu.
- Nid yw un o bob pedwar myfyriwr anneauaid (24%) ac un o bob chwe myfyriwr traws (16%) yn teimlo eu bod yn gallu gwisgo dillad sy'n mynegi eu rhywedd yn y brifysgol.
- Dywedodd un o bob chwe myfyriwr traws (17%) nad oeddent yn gallu defnyddio'r toiled y maent yn teimlo'n gyfforddus yn ei ddefnyddio yn y brifysgol.

Ffynhonnell: https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_universities_report.pdf

Mae TransEDU hefyd yn datgelu canfyddiadau arolwg a gynhaliwyd yn 2012 yn yr Alban, sef bod 88% o'r rhai a oedd wedi wynebu bwlio trawsffobig o'r farn ei fod wedi effeithio'n negyddol ar eu haddysg, tra bod 42% o bobl ifanc traws a wynebodd fwlio trawsffobig wedi gadael addysg o ganlyniad uniongyrchol i drawsffobia.

Ffynhonnell:

<https://www.trans.ac.uk/SupportingStudents/Whatdoweknowaboutschoolexperiencesattainment/tabid/7351/Default.aspx>

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg uwch ar draws y Deyrnas Unedig, nid yw data hunaniaeth rhywedd ar gael eto gan mai dim ond ym mis Medi 2023 y dechreuodd yr HESA gasglu data ar y nodwedd hon.

Ffynhonnell: <https://www.york.ac.uk/admin/hr/news/2023/8/18/staff-edi-data/>

Serch hynny, mae nifer fawr o ddarparwyr addysgol yn aelodau o Siarter Athena Swan, sef fframwaith a ddefnyddir ar draws y byd i gefnogi a thrawsnewid cydraddoldeb rhywiol o fewn addysg uwch ac ymchwil. Mae'n dilyn set gadarn o egwyddorion, gan gynnwys meithrin atebolrwydd, tryloywder ac effaith o ran rhywedd.

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter/members>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn benodol) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant sydd wedi trawsnewid, wrthi'n trawsnewid neu'n bwriadu trawsnewid o dan anfantais - er enghraifft, myfyrwyr traws yn perfformio'n waeth neu'n gadael y cwrs oherwydd ymddygiad trawsffobig gan staff y brifysgol. Mae'r cynigion yn ceisio ysgogi gwelliant mewn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith positif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 20/08/2024

Priodas neu Bartneriaeth Sifil

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan

hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys priodas a phartneriaeth sifil.

Serch hynny, nid yw priodas a phartneriaeth sifil yn nodwedd warchodedig at ddibenion gwahaniaethu mewn addysg bellach ac uwch.

Ffynhonnell: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/6?view=plain>

Mae hyn, yn ei dro, yn cynnwys myfyrwyr ar raddau MPharm, rhaglenni OSPAP, a rhaglenni Presgripsiynu Annibynnol a ystyrir fel addysg uwch. Serch hynny, nid yw fferyllwyr sylfaen dan hyfforddiant, technegwyr fferyllol dan hyfforddiant a staff cymorth dan hyfforddiant yn meddu ar statws myfyrwr, ond statws gweithwyr. Am y rheswm hwn, caiff y rhai dan hyfforddiant sy'n briod neu'n bartneriaid sifil eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu yn y gweithle gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn unrhyw berson yn y berthynas gyflogaeth am fod yn briod neu mewn partneriaeth sifil.

Ffynhonnell: <https://lincs law.co.uk/services/employees/workplace-problems/marriage-and-civil-partnership-discrimination/>

Dywedir bod achosion go iawn o wahaniaethu ar sail priodas neu bartneriaeth sifil yn brin.

Ffynhonnell: <https://www.fret tens.co.uk/site/blog/employment-blog/marital-status-discrimination-a-rare-claim#:~:text=Genuine%20cases%20of%20marriage%20or%20civil%20partnership%20discrimination%20are%20therefore%20incredibly%20rare>

Fodd bynnag, gallai enghraifft o wahaniaethu ar sail priodas a phartneriaeth sifil yn y gweithle gynnwys achos 'Ms K Bacon v Advanced Fire Solutions Ltd a Mr G Ellis' yn 2018, lle daeth triwlynys i'r casgliad fod diswyddiad Ms K Bacon wedi'i achosi'n uniongyrchol oherwydd ei chwalfa briodasol.

Ffynhonnell: <https://valla.uk/real-examples/direct-marriage-and-civil-partnership-discrimination-esme>

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, yn 2021, roedd bron i hanner (46.9%) yr oedolion yng Nghymru a Lloegr yn briod neu mewn partneriaeth sifil (gan gynnwys wedi gwahanu).

Ffynhonnell:

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/marriagecohabitationandcivilpartnerships/articles/marriageandcivilpartnershipstatusenglandandwalescensus2021/2023-02-22#:~:text=The%20proportion%20of%20adults%20who,1991%20to%2046.9%25%20in%202021.>

Yr oedran cyfartalog (canolrifol) adeg priodi ar gyfer cyplau o'r rhyw arall yng Nghymru a Lloegr yn 2020 oedd 35.3 o flynyddoedd i ddynion a 33.2 i fenywod; ar gyfer cyplau o'r un rhyw roedd hyn yn uwch, sef 38.1 o flynyddoedd i ddynion a 34.6 o flynyddoedd i fenywod.

Ffynhonnell:

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/marriagecohabitationandcivilpartnerships/bulletins/marriagesinenglandandwalesprovisional/2020>

Mae Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin yn datgelu bod 47% o bobl a ddechreuodd brentisiaeth yn 2019/20 yn 25 oed a throsodd, tra bod 51% yn ddynion a 49% yn fenywod.

Ffynhonnell: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06113/SN06113.pdf>

Ar y sail hon, gellir tybio bod oedran bron i hanner y bobl sy'n dechrau prentisiaeth, yn enwedig menywod, yn agos at y cyfartaledd adeg priodi.

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn benodol) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau/cyflogwyr yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau/recrwtio a pherfformiad a allai roi'r rhai dan hyfforddiant sy'n briod neu'n bartneriaid sifil o dan anfantais - er enghraifft, effaith negyddol ar ddilyniant menywod dan hyfforddiant oherwydd iddynt ddioddef ymddygiad digroeso gan eu goruchwyliwr sy'n credu y dylai menywod priod aros gartref ac nid gweithio. Mae'r cynigion yn ceisio ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith positif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder

ffynhonnell:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 20/08/2024

Beichiogrwydd/mamolaeth

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys beichiogrwydd a mamolaeth.

Mae Advance HE yn datgelu nad oedd 59% o rieni sy'n fyfyrwyr a ymatebodd i ymchwiliad yr NUS yn 2009, a oedd yn feichiog tra'n astudio, yn teimlo eu bod wedi'u cefnogi gan eu coleg neu brifysgol. Maen nhw'n awgrymu ymhellach fod myfyrwyr beichiog wedi wynebu sawl problem, gan gynnwys cael eu gorfodi i dynnu'n ôl o'u cwrs, yn cymryd mwy o amser o'u cwrs ar ôl rhoi genedigaeth nag yr hoffent, a chael eu hatal rhag sefyll arholiadau. Yn fwy felly, roedd 8% o fyfyrwyr llawn amser a 36% o fyfyrwyr rhan-amser o Loegr, 8% o fyfyrwyr llawn amser a 33% o fyfyrwyr rhan-amser o Gymru, ac 8% o'r holl fyfyrwyr israddedig o'r Alban yn rhieni.

Ffynhonnell: https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/ecu/student-pregnancy-and-maternity-implications-for-heis_1578586084.pdf

Mae Advance HE hefyd yn datgelu er bod myfyrwyr sy'n rhieni yn dod o amrywiaeth o gefndiroedd, mae'r rhwystrau sy'n eu hwynebu yn debyg:

- cyllid gofal plant sydd ar gael yn brin
- trefniadau cymhleth o ran cymorth i fyfyrwyr
- arferion addysgu anhygyrch
- fawr ddim amser neu ddim amser o gwbl i gymryd rhan ym mywyd ehangach myfyrwyr

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/guidance/equality-diversity-and-inclusion/creating-inclusive-environment/pregnant-students-prospective-and-current-parents>

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg a hyfforddiant, mae'r Times Higher Education yn awgrymu bod cynnydd i leddfu'r pwysau a'r heriau sy'n gysylltiedig â dychwelyd ar ôl absenoldeb rhiant yn amrywio o hyd. Mae hyn yn galw am gyfle i'r gweithiwr a'r cyflogwr gynllunio ar gyfer cyfnodau absenoldeb teuluol ac ystyried cymorth cyn, yn ystod ac ar ôl i staff ddychwelyd. Datblygwyd fframwaith o ganllawiau i adrannau eu hystyried pan fydd aelod o staff yn bwriadu cymryd absenoldeb am resymau teuluol, gan gynnwys arferion da fel y defnydd o raglenni mentora.

Ffynhonnell: <https://www.timeshighereducation.com/campus/how-manage-parental-leave-university-staff>

Yn ogystal, mae nifer fawr o ddarparwyr addysgol yn aelodau o Siarter Athena Swan, sef fframwaith a ddefnyddir ar draws y byd i gefnogi a thrawsnewid cydraddoldeb rhywiol o fewn addysg uwch ac ymchwil. Mae hyn yn cynnwys materion sy'n ymwneud a beichiogrwydd, mamolaeth ac absenoldeb rhiant.

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter/members>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant sy'n feichiog o dan anfantais. Dylai hyn ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 02/08/2024

Hil

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys hil.

Mae ein data yn dangos bod y rhan fwyaf o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf gradd MPharm yn 2020/21 yn Wyn Prydeinig sef 21%, sef y mwyafrif ar gofrestr y CFfC ym mis Medi 2023, sef 35%. Y grŵp ethnig lleiaf ar radd MPharm oedd Gwyn Gwyddelig tra bod cofrestr y CFfC yn dangos Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd. Ceir dadansoddiad llawn isod.

Myfyrwyr Blwyddyn 1 ar radd MPharm yn 2020/21

- Gwyn – Prydeinig 21%

- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd 17%
- Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd 13%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd 10%
- Arab 10%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Arall 8%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd 4%
- Gwyn – Arall 4%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd 4%
- Unrhyw grŵp ethnig arall 3%
- Mae'n well gen i beidio â dweud 3%
- Cymysg – Gwyn ac Asiaidd 1%
- Cymysg – Arall 1%
- Du neu Ddu Prydeinig – Arall 1%
- Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd 0.4%
- Du neu Ddu Prydeinig – Caribïaidd 0.3%
- Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd 0.2%
- Gwyn – Gwyddelig 0.1%
- Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig 0%

Cofrestr y CFFC ym mis Medi 2023

- Gwyn – Prydeinig 35%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd 11%
- Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd 8%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd 20%
- Arab 2%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Arall 4%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd 2%
- Gwyn – Arall 6%
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd 6%
- Unrhyw grŵp ethnig arall 2%
- Mae'n well gen i beidio â dweud 1%
- Cymysg – Gwyn ac Asiaidd 1%
- Cymysg – Arall 1%
- Du neu Ddu Prydeinig – Arall 0.2%
- Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd 0.2%
- Du neu Ddu Prydeinig – Caribïaidd 0.3%
- Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd 0.1%
- Gwyn – Gwyddelig 1%
- Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig 0%

Mae'r data hwn yn awgrymu bod llai o ethnigrwydd Gwyn Prydeinig ac Indiaidd ar gyfartaledd a mwy o ethnigrwydd Pacistanaidd a Du/Affricanaidd Prydeinig yn cofrestru ar gyfer MPharm, o'i gymharu â'r rhai ar y gofrestr.

Yn 2023, canfu Universities UK fod 24% o fyfyrwyr o gefndir ethnig lleiafrifol wedi profi rhyw fath o aflonyddu hiliol mewn addysg uwch, lle bo'r ffigwr hwn yn codi i 45% ymhlith myfyrwyr Du. At hynny,

dim ond 4 o bob 10 myfyriwr (42%) a brofodd aflonyddu hiliol yn ystod y flwyddyn academaidd 2021–22 a ddywedodd wrth y brifysgol am y mater.

Ffynhonnell: [https://www.universitiesuk.ac.uk/what-we-do/policy-and-research/publications/tackling-racial-harassment-higher-](https://www.universitiesuk.ac.uk/what-we-do/policy-and-research/publications/tackling-racial-harassment-higher-education)

0#:~:text=24%25%20of%20students%20from%20an,to%2045%25%20for%20Black%20students

Yn ôl ymchwil a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2019, y math mwyaf cyffredin o aflonyddu hiliol a riportwyd gan fyfyrwyr oedd 'profi sylwadau a/neu ymddygiadau difriol'.

Ffynhonnell: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/racial-harassment-inquiry-survey-of-universities.pdf>

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg uwch ar draws y Deyrnas Unedig yn 2022/23, mae data HESA yn dangos bod y mwyafrif yn Wyn ar 70% (167,190 o 240,420), yna Asiaidd ar 12%. Mae'r lleiafrif a nododd eu bod yn 'arall' yn gyfystyr â 3% o'r staff.

Ffynhonnell: <https://www.hesa.ac.uk/news/16-01-2024/sb267-higher-education-staff-statistics>

Mae nifer fawr o ddarparwyr addysg yn aelodau o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, sy'n ymwneud ag ysgogi newid i ddiwylliant sefydliadol mewn addysg uwch ac ymchwil.

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/race-equality-charter/members>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant o dan anfantais oherwydd eu hil (gan gynnwys lliw, cenedligrwydd a/neu darddiad ethnig neu genedlaethol) – er enghraifft, cynnydd yn y myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant sy'n cael eu rhwystro oherwydd rhyw fath o aflonyddu hiliol gan staff sy'n ymwneud â'u haddysg a'u hyfforddiant. Dylai'r cynigion ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei lliniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Crefydd neu gred

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys crefydd neu gred.

Mae ein data yn dangos bod y rhan fwyaf o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf gradd MPharm yn 2020/21 yn Fwslim, sef 41%, a'r mwyafrif ar gofrestr y CFfC ym mis Medi 2023, sef 30%. Y lleiafrif ar radd MPharm oedd Iddewig, 0.1%, tra bod cofrestr y CFfC ym mis Medi 2023 yn dangos 0.2% . Ceir dadansoddiad llawn isod.

Myfyrwyr Blwyddyn 1 ar radd MPharm yn 2020/21

- Mwslim 41%
- Cristion 28%
- Dim 14%
- Mae'n well gen i beidio â dweud 9%
- Hindŵ 4%
- Sikh 3%
- Bwdhydd 1%
- Arall 1%
- Iddewig 0.1%

Cofrestr y CFfC ym mis Medi 2023

- Mwslim 30%
- Cristion 29%
- Dim 20%
- Mae'n well gen i beidio â dweud 3%
- Hindŵ 10%
- Sikh 5%
- Bwdhydd 2%
- Arall 1%
- Iddewig 0.2%

Mae'r data hwn yn awgrymu bod cyfran uwch o fyfyrwyr Mwslimaidd ym Mlwyddyn 1 MPharm o'i gymharu a'r rhai ar y gofrestr.

Yn ôl ymchwil a gyhoeddwyd gan yr Uned Herio Cydraddoldeb (ECI) yn 2011, dywedodd mwyafrif yr ymatebwyr eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu sefydliad ac nad oeddent wedi profi aflonyddu neu wahaniaethu. Serch hynny, er mai dim ond 6% a deimlai eu bod yn wynebu gwahaniaethu neu'n cael eu haflonyddu oherwydd eu ffydd, daeth rhai patrymau i'r amlwg o'r data mewn perthynas â phrofiadau grwpiau crefyddol neu gred penodol, er enghraifft, y grŵp o fyfyrwyr a deimlodd eu bod yn dioddef fwyaf o wahaniaethu neu aflonyddu oedd Iddewon (27%). Canfu'r ymchwil hefyd, er bod gweithdrefnau ar waith yn gyffredinol i riportio achosion o wahaniaethu ac aflonyddu, anaml y caiff digwyddiadau eu riportio'n ffurfiol.

Ffynhonnell: https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/ecu/religion-and-belief-staff-and-students-in-he-report_1578666558.pdf

At hynny, yn ôl y Swyddfa Fyfyrwyr (OfS), o'r 18% o fyfyrwyr a brofodd gam-drin geiriol neu fygythiadau o drais, roedd un o bob deg yn ei briodoli i ragfarn tuag at eu crefydd neu gred, y profodd un o bob tri ohonynt gamdriniaeth neu drosedd yn eu sefydliad, ac un o bob pump yn destun cam-drin geiriol yn 2017. Ychwanegwyd hefyd, yn ôl y Sefydliad Ymchwil Polisi Iddewig, roedd un o bob pump o'r 925 o fyfyrwyr Iddewig yn destun gwrthsemitiaeth, gyda thraean pellach wedi gweld digwyddiad gwrthsemitaidd ar y campws.

Ffynhonnell: <https://www.officeforstudents.org.uk/media/863dada3-3736-4a34-a020-53c19b3d5b24/coventry-university-tackling-religion-or-belief-related-harassment.pdf>

Cafwyd gwahaniaethau sylweddol hefyd mewn cyrhaeddiad graddau ymhlith myfyrwyr yn ôl eu crefydd neu gred yn ôl Advance HE, lle canfu yn gyffredinol fod 76.3% o fyfyrwyr wedi cael gradd dosbarth cyntaf neu ail ddosbarth uwch, ac mai 64.9% yn unig o fyfyrwyr Mwslimaidd dderbyniodd y graddau hyn. Ymhlith y rhesymau posib dros y bwlch cyrhaeddiad hwn mae gwahaniaethau o ran y ffordd y mae staff a myfyrwyr eraill yn eu trin a rhwystrau sy'n gysylltiedig yn benodol ag arferion crefyddol, a diffyg gwybodaeth gyffredinol gan fyfyrwyr a staff am Islam mewn Sefydliadau Addysg Uwch yn y DU.

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/research-insight-religion-and-belief-uk-higher-education#:~:text=There%20were%20substantial%20differences%20in,a%20first%20or%202%3A1.>

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg uwch ar draws y Deyrnas Unedig, nid oes data am grefydd neu gred ar gael eto oherwydd dim ond ym mis Medi 2023 y dechreuodd HESA gasglu'r data hwn.

Ffynhonnell: <https://www.york.ac.uk/admin/hr/news/2023/8/18/staff-edi-data/>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant o dan anfantais oherwydd eu crefydd neu gred (neu ddiffyg crefydd neu gred) er enghraifft, myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant o grefyddau neu greddau penodol yn cyflawni'n llai yn academiaidd o'i gymharu â'u cyfoedion oherwydd eu bod yn cael eu trin yn wahanol gan staff sy'n ymwneud â'u haddysg a'u hyfforddiant. Dylai'r cynigion ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith positif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a

hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>).

Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei lliniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 20/08/2024

Cyfeiriadedd rhywiol

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Fel rhan o'r cynigion sicrhau ansawdd, bydd un o'r meysydd ar gyfer monitro blynyddol yn canolbwyntio ar waith dadansoddi darparwyr cyrsiau o dderbyniadau a data perfformiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, ac unrhyw dueddiadau mewn perthynas â'u nodweddion gwarchodedig (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r nodweddion gwarchodedig, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn cynnwys cyfeiriadedd rhywiol.

Mae ein data yn dangos bod y rhan fwyaf o'r rhai a gofrestrodd ym mlwyddyn gyntaf gradd MPharm yn 2020/21 yn heterorywiol/syth, sef 86%, sef y mwyafrif ar gofrestr y CFfC ym mis Medi 2023 ar 92%. Y lleiafrif ar radd MPharm oedd menyw hoyw/lesbiaid ar 0.3%, tra bod y lleiafrif ar gofrestr y CFfC ym mis Medi 2023 yn gyfeiriadedd rhywiol arall, sef 0.1%. Ceir dadansoddiad llawn isod.

Myfyrwyr Blwyddyn 1 ar radd MPharm yn 2020/21

- Heterorywiol/syth 86%
- Mae'n well gen i beidio â dweud 11%
- Arall 2%
- Deurywiol 1%
- Dyn hoyw 1%
- Menyw hoyw/lesbiad 0.3%

Cofrestr y CFfC ym mis Medi 2023

- Heterorywiol/syth 92%
- Mae'n well gen i beidio â dweud 5%
- Arall 0.1%
- Deurywiol 1%

- Dyn hoyw 1%
- Menyw hoyw/lesbiad 0.3%

Mae'r data hwn yn awgrymu bod myfyrwyr MPharm Blwyddyn 1 yn fwy tebygol o nodi 'Arall' fel eu cyfeiriadedd rhywiol, o'i gymharu â fferyllwyr cofrestredig.

Yn ôl ymchwil a gyhoeddwyd gan yr Uned Herio Cydraddoldeb (ECI) yn 2009, roedd 42% o fyfyrwyr LHD wedi cael eu bwlio yn yr ysgol. Mae'r ymchwil hefyd yn datgelu bod 90% o fyfyrwyr LHD yn agored am eu rhywioldeb ymhlith eu ffrindiau yn y brifysgol; serch hynny, mae'r rhan fwyaf yn fwy gofalus am fod yn agored gyda staff o fewn eu sefydliad, gyda 61% ddim yn agored gyda thiwtoriaid, a 73% ddim yn agored gyda staff llety.

Yn ystadegol, canfu perthnasoedd arwyddocaol rhwng y grŵp blwyddyn israddedig a bod yn agored am rywioldeb, a rhwng oedran myfyrwyr a bod yn agored am rywioldeb. Mae myfyrwyr y flwyddyn gyntaf yn llai tebygol o fod yn agored am eu rhywioldeb i'w cyfarwyddwyr astudiaethau/tiwtoriaid, ac mewn cymdeithasau undeb myfyrwyr na grwpiau blwyddyn eraill. Mae myfyrwyr aeddfed yn llai tebygol o fod yn agored am eu rhywioldeb ymhlith ffrindiau yn y brifysgol a chyd-fyfyrwyr mewn grwpiau tiwtora a darlithoedd ond yn fwy tebygol o fod yn agored am eu rhywioldeb gyda chyfarwyddwyr astudiaethau/tiwtoriaid. Mae gan rai bryderon y gallent wynebu gwahaniaethu gan staff, mewn ffyrdd sydd weithiau'n tynnu ar stereoteipiau ar sail oedran petaent yn agored am eu rhywioldeb.

Ffynhonnell: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/experience-lesbian-gay-bisexual-and-trans-staff-and-students-higher-education>

Mae adroddiad gan Stonewall a gyhoeddwyd yn 2018 yn datgelu bod:

- 7% o fyfyrwyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol wedi wynebu sylwadau neu ymddygiad negyddol wrth staff y brifysgol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT.
- Mae dros un o bob pump o fyfyrwyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol (22%) wedi bod yn darged sylwadau neu ymddygiad negyddol wrth fyfyrwyr eraill.
- Yn benodol, mae myfyrwyr LHDT anabl yn debygol o fod wedi bod yn darged i sylwadau o'r fath gan fyfyrwyr eraill; mae bron i hanner myfyrwyr LHDT anabl (47%) wedi profi hyn.
- Ni fyddai dros un o bob pump o fyfyrwyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol (22%) yn teimlo'n hyderus yn riportio unrhyw fwlio homoffobaidd, deuffobaidd neu drawsffobaidd wrth staff y brifysgol.
- Mae dros ddau o bob pump o fyfyrwyr LHDT (42%) wedi cuddio neu gelu eu bod yn LHDT yn y brifysgol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn ofni wynebu gwahaniaethu.

Ffynhonnell: https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_universities_report.pdf

O ran staff sy'n ymwneud ag addysg uwch ar draws y Deyrnas Unedig, nid oes data am gyfeiriadedd rhywiol ar gael eto oherwydd dim ond ym mis Medi 2023 y dechreuodd HESA gasglu'r data hwn.

Ffynhonnell: <https://www.york.ac.uk/admin/hr/news/2023/8/18/staff-edi-data/>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn cymryd camau i nodi a lleihau anghydraddoldebau o ran derbyniadau a pherfformiad a allai roi myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant o dan anfantais oherwydd eu cyfeiriadedd

rhywiol - er enghraifft, effaith negyddol ar ddatblygiad myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant sy'n hoyw, lesbiaidd a deurywiol oherwydd eu bod wedi dioddef ymddygiad digroeso gan staff a oedd yn ymwneud â'u haddysg a'u hyfforddiant oherwydd eu bod yn LHDT. Dylai'r cynigion ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell: - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei lliniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 20/08/2024

Grwpiau neu faterion eraill a nodwyd

Mae'r wybodaeth a ddarperir isod yn ychwanegol at yr hyn a ddarperir yn Adran 5: Ymgynghori ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Gall cefndir economaidd-gymdeithasol ac addysg hefyd fod yn berthnasol gan fod yn rhaid i egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch gael eu cynnwys yn y prosesau dethol addysg a hyfforddiant er mwyn rhoi cyfle i bob ymgeisydd ddangos ei allu a'i addasrwydd.

Mae'r Swyddfa Fyfywyr yn datgelu bod 23% o'r newydd-ddyfodiaid i addysg uwch yn dod o'r ardaloedd mwyaf difreintiedig a 20% yn dod o'r ardaloedd lleiaf difreintiedig yn Lloegr yn 2021-22. At hynny, roedd gan 50% o'r newydd-ddyfodiaid rieni yn gweithio mewn galwedigaethau rheoli, gweinyddol a phroffesiynol uwch, roedd gan 27% rieni yn gweithio mewn galwedigaethau gwaith ailadroddus a gwaith llaw, ac roedd gan 0.7% rieni nad oeddent erioed wedi gweithio neu'n ddi-waith yn yr hirdymor, tra bod 19% o'r newydd-ddyfodiaid yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim yng nghyfnod allweddol 4 neu yn ystod y chwe blynedd flaenorol.

Ffynhonnell: https://www.officeforstudents.org.uk/publications/annual-review-2023/a-statistical-overview-of-higher-education-in-england/#_edn57

Yn 2023, cyhoeddodd Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin erthygl yn awgrymu bod disgyblion a oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn llawer llai tebygol o fynd i addysg uwch o'i gymharu â'u cyfoedion, yn enwedig i brifysgolion mwy arobryn. Maent hefyd bron ddwywaith yn fwy tebygol o roi'r gorau iddi cyn dechrau

eu hail flwyddyn mewn addysg uwch, tra bod graddedigion a oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim ychydig yn llai tebygol o fod mewn cyflogaeth neu astudiaethau pellach ac yn ennill tua 10% yn llai na graddedigion eraill.

Mae'r erthygl yn awgrymu ymhellach bod yna batrwm sy'n dangos bod myfyrwyr o ardaloedd â lefelau uwch o amddifadedd yn fwy tebygol o roi'r gorau i'r brifysgol. Ceir cysylltiadau hefyd rhwng amddifadedd a chyflawni graddau dosbarth cyntaf neu ail ddosbarth uwch a symud ymlaen i gyflogaeth hynod fedrus neu astudiaethau uwch, tra bod canlyniadau myfyrwyr o ardaloedd â lefelau amddifadedd uwch yn waeth na'r rheini o ardaloedd ag amddifadedd isel.

Ffynhonnell: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9195/#:~:text=Socio%2Deconomic%20status,-Pupils%20eligible%20for&text=There%20is%20a%20very%20clear,skilled%20employment%20or%20high%20study>

O ystyried yr uchod, rhan o gwmpas y cynigion sicrhau ansawdd (monitro blynyddol yn arbennig) yw sicrhau bod darparwyr cyrsiau yn meithrin egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch i'w prosesau dethol ac i roi cyfle i ymgeiswyr ddangos eu gallu a'u haddasrwydd ar gyfer y cwrs, sy'n ystyried cefndir ymgeiswyr (fel nodweddion gwarchodedig a chefnidir economaidd-gymdeithasol ac addysgol). Dylai hyn ysgogi gwelliant yn addysg a hyfforddiant gweithwyr fferyllol proffesiynol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, gan gael effaith bositif ar unigolion â nodweddion gwarchodedig sydd ar eu siwrnai ffurfiannol i ddod yn weithwyr fferyllol proffesiynol. Maent hefyd yn bwriadu bod yn hyblyg, yn gymesur, yn deg ac yn effeithiol, a dim ond yn gofyn am wybodaeth gan ddarparwyr addysg a hyfforddiant sy'n briodol i'w helpu i barhau i fodloni'r safonau. O ganlyniad, er enghraifft, bydd maint y gwaith sydd ei angen gan ddarparwyr er mwyn paratoi ar gyfer digwyddiadau interim ac ailgymeradwyo ac unrhyw ddyblygu cysylltiedig yn debygol o leihau. Byddai hyn, yn ei dro, yn galluogi lledaenu'r gwaith yn fwy cyfartal, gan osgoi cyfnodau brig sylweddol wrth nesáu at ddigwyddiadau interim neu ailgymeradwyo. Gall dosbarthu llwyth gwaith yn fwy cyfartal dros gyfnod hwy o amser fod o fudd i lesiant staff, fel lleihau straen a gorbryder (ffynhonnell: - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020300050>). Mae ein safonau hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr addysg a hyfforddiant gefnogi pawb sy'n ymwneud â chyflwyno addysg a hyfforddiant, fel staff.

Camau i liniaru effaith negyddol bosib (lle bo hyn wedi'i nodi):

Bydd unrhyw effaith negyddol bosib ar unigolion sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig hon yn cael ei liniaru drwy ystyried cymesuredd wrth i'r prosesau sicrhau ansawdd gael eu gweithredu'n ofalus.

Arweinydd: Alex Lescaian

Cwblhawyd erbyn: 02/08/2024

7. Monitro ac adolygu

Bydd gweithredu'r cynnig yn cael ei fonitro gan y CFFC a a grwpiau priodol fel y penodwyd. Darperir adroddiadau monitro blynyddol a byddant yn cynnwys canfyddiadau a champau gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau ymhlith myfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant, gan mai hwn yw un o'r

meysydd amserol a archwiliwyd. Yn yr un modd, er y byddwn yn ymgysylltu â darparwyr cyrsiau at ddibenion sicrhau ansawdd, bydd unrhyw fesurau ymyrryd yn cael eu cymhwyso mewn ffordd gymesur.

Bydd mewnwelediadau o'r cynnig yn cael eu defnyddio i ddatblygu sicrwydd ansawdd ymhellach wrth iddo gael ei weithredu a'i ymgorffori i adolygiadau'r dyfodol.

Dylem ddisgwyl y datganiad monitro blynyddol cyntaf erbyn mis Rhagfyr 2025 o bosib, yn berthnasol i flwyddyn academiaidd 2024/25 ar gyfer MPharm, IP ac OSPAP; Chwefror 2026 yn berthnasol i flwyddyn academiaidd 2024/25 ar gyfer Technegwyr Fferyllol a Staff Cymorth; a Rhagfyr 2026 yn berthnasol i flwyddyn academiaidd 2025/26 ar gyfer y Flwyddyn Hyfforddiant Sylfaen. Serch hynny, er mwyn monitro'n ddigonol, bydd angen i ni weld o leiaf un garfan lawn o fyfyrwyr a'r rhai dan hyfforddiant yn dod drwy eu cwrs addysg a hyfforddiant o'r pwynt y caiff y cynigion sicrhau ansawdd eu rhoi ar waith.

8. Crynodeb o'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Dim effaith ar gydraddoldeb wedi'i nodi: dim newid i'r polisi/cynnig ☐

Effaith ar gydraddoldeb wedi'i nodi: parhau â'r polisi/cynnig ☒

Mae effeithiau cydraddoldeb wedi'u nodi. Serch hynny, mae'r polisi yn ffordd gymesur a chyfiawn o gyflawni nod dilys.

Effaith ar gydraddoldeb wedi'i nodi: addasu'r cynnig a pharhau ☐

Mae effeithiau cydraddoldeb wedi'u nodi. Serch hynny, gellir cymryd camau i leihau neu liniaru unrhyw effeithiau negyddol.

Effaith ar gydraddoldeb wedi'i nodi: stopio a thynnu'r polisi/cynnig ☐

Mae gan y polisi, neu rai cynigion ynddo, oblygiadau sylweddol o ran cydraddoldeb. Mae'n debygol o gael ei herio gan fod yr effaith yn debygol o fod yn negyddol neu'n anghymesur ar wahanol grwpiau o bobl ac ni ellir ei liniaru na'i gyfiawnhau.

Y rhesymau dros y penderfyniad hwn yw:

Ar y cyfan, mae'r effaith ar gydraddoldeb a nodwyd yn bositif, fel y nodir yn Rhan 2 o'r Asesiad hwn o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Bydd unrhyw effaith negyddol bosib yn cael ei rheoli drwy weithredu'r prosesau sicrhau ansawdd newydd yn ofalus.

Tabl 3: Cofnod o'r Asesiad Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Asesiad llawn wedi'i gwblhau gan:	Asesiad wedi'i gymeradwyo gan:	Cyfeiriwyd at yr Uwch Grŵp Arweinyddiaeth/Cyngor ar:	Cyhoeddwyd ar:
Alex Lescaian	Louise Edwards	Cliciwch i roi dyddiad	12/12/2024