Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2020-2024

Cynnwys

ADRAN 1

4. Amdanom ni
6. Diben y Cynllun Cydraddoldeb Strategol
8. Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol

ADRAN 2

10. Ein Hamcanion Cydraddoldeb 2020-24

ADRAN 3

20. Sut y gwnaethom ddatblygu'r Amcanion Cydraddoldeb
20. Pa wybodaeth berthnasol a ddefnyddiwyd gennym

ADRAN 4

22. Sut y byddwn yn cyflawni ac yn monitro'r cynllun

ATODIAD

24. Cynllun Gweithredu

Mae'r Drindod Dewi Sant yn croesawu sylwadau ar bob agwedd ar yr adroddiad hwn, ar yr hyn sydd ynddo a'r hyn na fydd efallai'n ddigon clir am y gwaith rydym yn bwriadu ei wneud.

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu os dymunwch wybod rhagor am y gwaith y mae'r Drindod Dewi Sant yn ei wneud mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth, cysylltwch â ni trwy hrquestions@pcydds.ac.uk (ar gyfer staff) a secases@pcydds.ac.uk (i fyfyrwyr).

Mae'r cynllun hwn yn cynnwys gwybodaeth bwysig am y gwaith y mae'r Drindod Dewi Sant yn ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau ein bod yn darparu amgylchedd dysgu a gwaith cynhwysol lle gall ein dysgwyr, ein myfyrwyr a'n staff ffynnu yn gymuned ddysgu iach a chynhwysol, heb ragfarn na gwahaniaethu. Fel Is-Ganghellor Grŵp Y Drindod Dewi Sant, sy'n cynnwys Coleg Sir Gâr a Choleg Ceredigion, rwy'n falch dros ben o'n hymrwymiad i ehangu mynediad, hyrwyddo dysgu gydol oes heb rwystrau a chefnogi dysgwyr a myfyrwyr o bob cefndir ac ar bob cam yn ystod eu haddysg.

Credaf fod addysg yn elwa o amrywiaeth ac amgylchedd lle gall pobl ddod ynghyd o bob cefndir i geisio gwybodaeth, dysgu oddi wrth ei gilydd a datblygu sgiliau sydd o fudd i'n cymunedau ehangach. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn wedi'i seilio ar ein cenhadaeth i Drawsnewid Addysg a Thrawsnewid Bywydau. Ein gweledigaeth yw creu diwylliant o fod yn agored a pharch lle caiff y rhwystrau i'r rhai sydd â nodweddion gwarchodedig eu nodi a'u dileu. Rydym am i bawb yn ein cymuned ddysgu deimlo'n ddiogel ac yn werthfawr, a chyflawni eu potensial llawn.

Ein nod yw hyrwyddo cyfle cyfartal, arferion gweithio teg, a chysylltiadau rhyngbersonol da ledled ein cymuned staff a myfyrwyr. Hoffwn ddiolch i'n staff, dysgwyr a myfyrwyr am eu mewnbwn i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac i bartneriaid allanol am eu harweiniad a'u cymorth.

Yr Athro Medwin Hughes, DL
Is-Ganghellor

We are committed to ensuring that we provide an inclusive learning and working environment in which our learners, students and staff can flourish as a healthy and inclusive learning community, free from prejudice and discrimination. As Vice-Chancellor of the UWTSD Group, which includes Coleg Sir Gâr and Coleg Ceredigion, I am particularly proud of our commitment to widening access, championing lifelong learning without barriers and supporting learners and students from all backgrounds and at all stages during their education.

I believe that education benefits from diversity and an environment where people can come together from all backgrounds to seek knowledge, learn from each other and develop skills that benefit our wider communities. This Strategic Equality Plan is grounded in our mission to Transform Education and Transform Lives. Our vision is to create a culture of openness and respect in which barriers for those with protected characteristics are identified and removed. We want everyone in our learning community to feel safe and valued, and to achieve their full potential.

We aim to promote equality of opportunity, fair working practices, and good interpersonal relations throughout our staff and student community. I would like to thank our staff, learners and students for their input into this Strategic Equality Plan and to external partners for their guidance and support.

Professor Medwin Hughes, DL
Vice-Chancellor

ADRAN 1
AMDANOM NI

Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant yn rhan o Grŵp Y Drindod Dewi Sant (y Grŵp), menter gydweithredol amlsefydliadol sy'n eiddo i'r Brifysgol ac lywodraethir ganddi, a Choleg Sir Gâr (CSG) a Choleg Ceredigion (CC) yn golegau cyfansoddol. Mae gan y Grŵp gampysau yng Nghaerfyrddin, Llambed, Llundain ac Abertawe, a phob un â'i hunaniaeth unigryw ei hun. Mae ganddo hefyd ganolfan ddysgu yn Birmingham, lleoliadau yng Nghaerdydd a chanolfannau cymunedol allgymorth ledled de Cymru, sy'n helpu i gyflawni ein ffocws strategol ar ehangu cyfranogiad. Cynigir darpariaeth AU ac AB mewn sawl lleoliad arall yn ne a gorllewin Cymru trwy ei golegau cyfansoddol a phartner.

Rydym wedi ymrwymo i egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac i adeiladu cymunedau cryf ar bob safle ac i greu amgylchedd dysgu a gwaith cynhwysol, cefnogol lle gall yr holl staff, myfyrwyr a dysgwyr ffynnu a chyflawni eu potensial personol. Rydym wrthi'n gweithio ar gael gwared ar rwystrau i gyfranogi a chefnogi pobl o bob cefndir ac amgylchiad i gyflawni eu potensial.

Ein cenhadaeth yw:
Trawsnewid addysg, trawsnewid bywydau.

Ein gweledigaeth yw bod yn Brifysgol Cymru, gydag ymrwymiad i les a threftadaeth y genedl wrth wraidd popeth a wnawn.

Yn ganolog i'n gweledigaeth mae hyrwyddo ac ymgorffori system addysgol sector deuol sy'n addysgu dysgwyr o bob oed a chefndir, ac sy'n ysgogi datblygiad economaidd yn ein rhanbarth, ledled Cymru a thu hwnt.

Mae ein Cynllun Strategol yn diffinio chwe gwerth allweddol:

1. **Addysgu rhagorol, wedi'i lywio gan ysgolheictod ac ymchwil, ac ymchwil gymhwysol**
2. **Cynhwysiant**
3. **Cyflogadwyedd a chreadigrwydd**
4. **Cydweithio trwy bartneriaethau strategol**
5. **Datblygu cynaliadwy**
6. **Y cysyniad o ddinasyddiaeth fyd-eang**
7. **Cymru a'i hynodrwydd**

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn cyd-fynd â'n Cynllun Strategol sefydliadol, ein Cynlluniau Ffioedd a Mynediad a strategaethau allweddol megis y Strategaeth Iechyd a Lles Myfyrwyr. Mae hefyd yn ymgorffori darpariaethau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn llawn a'i nod yw sicrhau ein bod yn gwella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn barhaus ac yn gwella dulliau cynhwysol yn ein sefydliad ac mewn partneriaeth ag eraill. Er mwyn gosod ein hamcanion rydym wedi myfyrio ar ganlyniadau ac effaith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol ac ar y data diweddaraf sydd ar gael trwy ein Hadroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol, ochr yn ochr ag adroddiadau allweddol y sector.

Bydd yr holl amcanion allweddol yn seiliedig ar ffocws ar ansawdd data i sicrhau bod data cadarn a chywir ar gael i ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth o osod blaenoriaethau ac i ddangos effaith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chydymffurfiad â'n dyletswyddau Cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn sicrhau bod data caffael ar gael a byddwn yn rhoi tystiolaeth o amrywiaeth wrth gaffael. Mae gan bob amcan allweddol dargedau CAMPUS sy'n gysylltiedig â hwy mewn cynllun gweithredu gweithrediadol canolog sy'n cyd-fynd â'r rhain, ac sy'n cynnwys canlyniadau tymor byr a thymor canolig ac uchelgeisiau tymor hwy. Byddwn hefyd yn sicrhau bod camau cadarnhaol yn cael eu cymryd fel y bo'n briodol i ymrwymiad Y Drindod Dewi Sant i sicrhau bod Cymru'n dod yn wlad decach i weithio ac astudio ynddi. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â staff a myfyrwyr mewn perthynas â gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

ADRAN 1
DIBEN Y CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'i ddatblygu fel y gallwn nodi sut yr ydym yn anelu at gyflawni ein hymrwymiad i gydraddoldeb a sut y byddwn yn cwrdd â'r rhwymedigaethau cyfreithiol sydd wedi'u cynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Within the Equality Act 2010, public bodies have an additional responsibility to meet the Public Sector Equality Duty.

Pwy sy'n cael ei warchod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn darparu amddiffyniad rhag gwahaniaethu i unigolion ar sail y nodweddion gwarchodedig canlynol:

- **oed**
- **anabledd**
- **ailbennu rhywedd**
- **priodas a phartneriaeth sifil**
- **beichiogrwydd a mamolaeth**
- **hil**
- **crefydd a/neu gred**
- **rhyw**
- **cyfeiriadedd rhywiol**

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Y Ddyletswydd Gyffredinol

Wrth wneud penderfyniadau a darparu gwasanaethau mae'n rhaid i ni roi sylw dyledus i'r canlynol:

- **Dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir o dan y Ddeddf;**
- **Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu (eglurir nodweddion gwarchodedig yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn);**
- **Meithrin perthynas dda rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu.**

Wrth ystyried sut i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu, mae angen i ni hefyd wneud y canlynol:

- **Dileu neu leihau'r anfanteision a ddioddefir gan unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol ac sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno;**
- **Diwallu anghenion unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy'n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu;**
- **Annog unigolion sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn unrhyw weithgaredd arall lle mae cyfranogiad gan bobl o'r fath yn anghymesur o isel.**

Mae'n rhaid i ni hefyd feddwl yn benodol am sut y byddwn yn mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth.

Y Dyletswyddau Penodol

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn darparu pŵer i wneud rheoliadau sy'n gosod dyletswyddau ar gyrff cyhoeddus i gefnogi gwell perfformiad o ran y ddyletswydd gyffredinol; gelwir y rhain yn Ddyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i'r sector cyhoeddus ac maent yn wahanol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Mae'r dyletswyddau penodol yn sail i'r Ddyletswydd Gyffredinol ac maent wedi'u datblygu ar sail pedair prif egwyddor:

1. **Defnyddio tystiolaeth**
2. **Ymgynghori a Chyfranogi**
3. **Tryloywder**
4. **Arweinyddiaeth**

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru reoliadau a gyflwynai'r Dyletswyddau Penodol i Gymru ym mis Mawrth 2011, nodai'r rhain y camau y mae'n rhaid i'r Drindod Dewi Sant eu cymryd er mwyn cydymffurfio ac maent yn cynnwys y meysydd canlynol:

- **Pennu amcanion cydraddoldeb a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol;**
- **Sicrhau ymgysylltiad â phobl sydd â diddordeb yn y modd y mae penderfyniadau'r Drindod Dewi Sant yn effeithio arnynt;**
- **Casglu a chyhoeddi gwybodaeth sy'n berthnasol i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol;**
- **Cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chyhoeddi'r canlyniadau os bydd effaith sylweddol;**
- **Cyhoeddi gwybodaeth monitro cyflogaeth yn flynyddol;**
- **Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Gyffredinol ymhlith cyflogeion a defnyddio gweithdrefnau asesu perfformiad i nodi a mynd i'r afael ag anghenion hyfforddiant gweithwyr mewn perthynas â'r Dyletswyddau Cyffredinol;**
- **Pennu amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau pan nodir gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau;**
- **Meddwl am gynnwys amodau sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Gyffredinol mewn prosesau caffael.**

ADRAN 1
LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL

Mae'r grŵp wedi ymrwymo i ymgorffori darpariaethau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ei holl strategaethau a gweithgareddau.

Mae'r Ddeddf yn rhoi egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith sy'n golygu bod yn rhaid i ni 'weithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain'.

Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswydd ar Y Drindod Dewi Sant yn gorff cyhoeddus i gyfrannu cymaint ag y bo modd i saith nod llesiant cenedlaethol, a ddangosir isod. Yn ddarparwr addysg, rydym wedi gosod y nodau wrth wraidd ein cynllunio ac wedi sicrhau, wrth i ni wneud penderfyniadau, ein bod yn ystyried yr effaith y gallent ei chael ar bobl fydd yn byw eu bywydau yng Nghymru yn y dyfodol.

Er ei bod yn amlwg bod rhai nodau Llesiant yn ymwneud yn benodol â chydraddoldeb, mae'n bwysig cydnabod bod gan yr amcanion cydraddoldeb a geir yn y cynllun hwn a'u cynlluniau gweithredu cysylltiedig rôl bwysig i'w chwarae ar draws pob nod llesiant, er enghraifft, bydd camau i wella cyflogaeth i bobl anabl yn cyfrannu nid yn unig at 'Gymru sy'n fwy cyfartal', ond at 'Gymru iachach', 'Cymru lewyrchus' a 'Chymru o gymunedau cydlynus'.

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol hefyd yn gofyn i wasanaethau cyhoeddus unigol ddefnyddio pum ffordd o weithio:

1. **Pwysigrwydd cydbwyso anghenion tymor byr â'r angen i ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.**
2. **Sut y gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.**
3. **Ystyried sut y gallai amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar eu hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.**
4. **Gweithredu ar y cyd ag unrhyw berson arall (neu wahanol rannau o'r corff ei hun) a allai helpu'r corff i gyflawni ei amcanion llesiant.**
5. **Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant a sicrhau bod y bobl hynny yn adlewyrchu amrywiaeth yr ardal y mae'r corff yn ei gwasanaethu.**

Mae'r pum ffordd o weithio wedi'u hymgorffori yn ein Cynllun Strategol ac wedi helpu i lunio amcanion cydraddoldeb Y Drindod Dewi Sant.

Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang
Cymru lewyrchus
Cymru nerthol
Cymru iachach
Cymru fwy cyfartal
Cymru o ddiwylliant bywiog a'r Gymraeg yn ffynnu
Cymru o gymunedau cydlynus

ADRAN 2
EIN HAMCANION CYDRADDOLDEB
2020-2024

Er mwyn datblygu ein hamcanion cydraddoldeb, rydym wedi rhoi cyfle i'n holl staff, dysgwyr a myfyrwyr, o fewn AU ac AB, ymwneud â'r gwaith o ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol trwy arolwg ymgynghori. Rydym hefyd wedi ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol ac allanol allweddol fel yr amlinellwyd yn Adroddiad Ymgysylltu’r CCS. Yn ogystal, mae ein hamcanion cydraddoldeb wedi cael eu llywio gan adroddiadau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC), adroddiadau ledled y sector AU (e.e. gan AdvanceHE ac UUK), adroddiadau sector Llywodraeth Cymru, a strategaethau mewnol megis ein Cynllun Strategol a'n Cynllun Ffioedd a Mynediad.

Un agwedd ddymunol a gododd o'r broses ymgynghori oedd y cytundeb ysgubol gan ymatebwyr i addasrwydd ein hamcanion cydraddoldeb strategol a'r camau sy'n gysylltiedig â'r rhain.

Esbonnir y defnydd o wybodaeth berthnasol ymhellach yn adran 3. Mae gweithredoedd a thargedau manylach yn sail i bob amcan a ddangosir yn Atodiad 1 - Cynllun Gweithredu Gweithrediadol Canolog.

1. Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu sy'n eu hwynebu

2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau

3. Hyrwyddo cymunedau diogel

4. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

5. Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol

1. Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu sy'n eu hwynebu

Nod yr amcan cyntaf hwn yw sicrhau ein bod yn deall mwy am anghenion ein cymunedau amrywiol fel y gellir cymryd camau wedi'u targedu i gefnogi grwpiau â materion penodol neu os oes rhwystrau yn bodoli i'n alluogi i wneud penderfyniadau gwybodus ynghylch ein blaenoriaethau ar gyfer gweithredu.

Yng Nghymru, er i'r bylchau cyrhaeddiad addysgol leihau yn achos rhai er 2015, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi dod i'r casgliad bod mwy o gynnydd i'w wneud o hyd yn ei adroddiad Is Wales Fairer 2018. Nid yw pobl anabl yng Nghymru yn profi'r cynnydd a welwyd gan grwpiau eraill ac mae eu bylchau addysgol a chyrhaeddiad yn ehangu yn hytrach na chulhau. Mae gan fenywod yng Nghymru rai o'r canlyniadau mwyaf cyfartal a gawsant erioed ond maent yn dal i wynebu heriau i'w diogelwch a'u dilyniant gyrfa. Mae rhai pobl o leiafrifoedd ethnig yng Nghymru wedi profi gwelliannau ond maent yn wynebu troseddau casineb ar sail hil.

Rydym wedi gwneud cynnydd mewn perthynas â chasglu a dadansoddi data cydraddoldeb ac amrywiaeth ers y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwethaf ac rydym yn meincnodi ein holl ddata yn gyson yn erbyn data'r sector. Mae hyn eisoes wedi helpu gyda rhywfaint o weithredu sydd wedi'i dargedu: er enghraifft, bu ffocws strategol ar ddarparu adnoddau ar-lein a digidol er mwyn gwella mynediad i gyfleusterau ar gyfer ystod o fyfyrwyr, gan gynnwys myfyrwyr aeddfed, myfyrwyr sydd â gwaith a/neu gyfrifoldebau gofalu a myfyrwyr o gefndiroedd difreintiedig. Mae data boddhad myfyrwyr o'r NSS yn dangos bod y gwaith hwn wedi cael effaith gadarnhaol, a chyfraddau boddhad myfyrwyr aeddfed gydag adnoddau'n uwch na chyfartaledd y sector. Mewn ymateb i Adroddiad Ansawdd Academaidd Undeb y Myfyrwyr ar Gostau Astudio Ychwanegol, cymerwyd camau hefyd mewn perthynas â thryloywder gwybodaeth ac mewn perthynas â chefnogaeth wedi'i thargedu trwy ein fframwaith bwrsarïau ac ysgoloriaethau i gael gwared ar rwystrau rhag astudio.

Fodd bynnag, mae'r amcan hwn yn parhau i fod yn bwysig i ni fel sefydliad amlsefydliadol gydag addysg yn cael ei chynnig ar sawl safle, a phob un â'i hunaniaeth unigryw ei hun. I gydnabod hynodrwydd pob safle, penodwyd profostisid ym mis Hydref 2019 i feithrin pob cymuned ac ymateb i'w hanghenion penodol. Gwyddom o dystiolaeth ein Hadroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol bod ein cymunedau'n cynyddu mewn amrywiaeth, gyda mwy o fyfyrwyr o gefndiroedd aeddfed a BAME yn cofrestru ar gyrsiau dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. O'u cymharu â chyfartaledd y sector mae gennym hefyd lefelau uchel o fyfyrwyr sydd ag anableddau. Rydym yn cydnabod, yn ogystal â dadansoddi data cynhwysfawr ac ymgysylltu â rhabddeiliaid allweddol gan gynnwys ein hundebau, bod angen i ni barhau i wella ansawdd ein data proffil gweithlu gan gynnwys recriwtio, datblygu a dilyniant staff. Mae angen i ni wella ein hymgynghoriad â grwpiau penodol o staff, dysgwyr a myfyrwyr ymhellach er mwyn sicrhau bod rhwystrau'n cael eu deall yn llawn er mwyn sicrhau bod unrhyw gamau a gymerir yn effeithiol, a deall anghenion ein cymunedau yn well.

Yn rhan o'r gwaith sydd ei angen i gyflawni'r amcan hwn, rydym am ystyried yn fanylach sut i wella mynediad i gyfleusterau ac adnoddau ar gyfer grwpiau penodol o fyfyrwyr, dysgwyr a staff fel ei gilydd. Mae data o'r NSS, er enghraifft, yn dangos bod boddhad ag adnoddau ar gyfer myfyrwyr sydd ag anableddau (heblaw anawsterau dysgu penodol) yn is na lefelau boddhad cyfartalog Y Drindod Dewi Sant. Mae tystiolaeth gychwynnol o'n gwasanaeth cwnsela yn dangos bod myfyrwyr gwrywaidd yn cyrchu gwasanaethau iechyd meddwl yn llai na myfyrwyr benywaidd, ond bydd angen gwneud gwaith pellach i ystyried a oes unrhyw broblemau ynghylch mynediad at wasanaethau o'r fath gan unigolion sydd â nodweddion gwarchodedig eraill (e.e. ethnigrwydd, myfyrwyr LGBT+). Bydd y gwaith hwn yn ein cynorthwyo i sicrhau darpariaeth iechyd meddwl o ansawdd uchel cyson ar draws cymunedau.

Gwnaed cynnydd mewn perthynas ag ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y cwricwlwm. Er enghraifft, mae'r Grŵp yn ei gwneud yn ofynnol ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan o'r broses dilysu rhaglenni. Yn ogystal, mae adnoddau addysgu a dysgu cynhwysol wedi'u datblygu gan ein tîm Cymorth Dysgu dros y ddwy flynedd ddiwethaf mewn perthynas â'r holl brif anableddau i hyrwyddo ein hamgylchedd addysg cynhwysol. Yn ystod cyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol byddwn yn gweithredu ac yn ymgorffori'r adnoddau hyn er mwyn i ni barhau i wella arferion addysgu cynhwysol ar gyfer pob myfyriwr a dysgwr yn rhan o'n ffocws strategol cyffredinol ar ymgorffori lles yn y cwricwlwm.

Ystyriwyd darparu caplaniaeth yn rhan o'n cynlluniau gweithredu sydd â ffocws Prevent, a fonitrwyd gan CCAUC, ac er ein bod wedi gwneud cynnydd yn hyn o beth yn ystod 2019 gyda darpariaeth well yn Abertawe, mae angen gwaith pellach, yn enwedig mewn perthynas â'n safleoedd yn Birmingham a Llundain. Yn rhan o'n gwaith i greu amgylchedd addysgol cynhwysol, byddwn hefyd yn gweithio ar ganllawiau polisi ynghylch ein hagwedd tuag at grefydd a chred yn gyffredinol.

Fel Prifysgol sector deuol, byddwn hefyd yn cyflawni gwaith i wella'r gwaith o drosglwyddo i Addysg Bellach ac Uwch a phontio rhwng lefelau er mwyn gwella profiad myfyrwyr a chynyddu perfformiad mewn perthynas â dilyniant. Yn unol â chanllawiau arfer gorau'r sector, byddwn yn ceisio sicrhau y bydd ymyriadau penodol ac ychwanegol yn cael eu darparu ar gyfer y myfyrwyr hynny sy'n wynebu rhwystrau ychwanegol i gael mynediad at addysg.

Yn olaf, rydym yn cydnabod o'r adborth ymgynghori a ddarparwyd yr angen am well ymgysylltiad a chyfathrebu ar bob lefel yn y Brifysgol, gan gynnwys ein cymuned staffio. Byddwn yn gweithio i sicrhau mwy o gyfathrebu yn hyn o beth ac i wella hyfforddiant staff ar bob lefel i ddeall anghenion ein cymunedau amrywiol yn well.

1. Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu sy'n eu hwynebu
2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau
3. Hyrwyddo cymunedau diogel
4. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau
5. Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol

2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau

Gwyddom o dystiolaeth EHRC fod anghydraddoldebau yn bodoli mewn cymdeithas gan gynnwys meysydd cyrhaeddiad addysgol, cyflogaeth a safonau byw. Rydym wedi cynnwys yr amcan hwn i sicrhau bod gwaith yn cael ei wella mewn perthynas â recriwtio, dilyniant, cadw, cyrhaeddiad a chanlyniadau gyrfa grwpiau penodol o fyfyrwyr fel bod cyfle cyfartal ac y dileir rhwystrau. Mae'r Grŵp yn recriwtio lefelau uchel o fyfyrwyr sy'n cael cymorth DSA (9.4% yn uwch na'r meincnod). Yn ystod y pedair blynedd ddiwethaf, mae'r Grŵp wedi cynyddu'r niferoedd sy'n ennill cymwysterau gradd o gefndir BAME 12%, a bellach mae 7% yn uwch na chyfartaledd Cymru. Mae'r Grŵp yn recriwtio myfyrwyr aeddfed ar lefel sydd 18% yn uwch na chyfartaledd y sector. Bydd y Grŵp yn parhau i gefnogi menter Partneriaeth Ymgyrraedd yn Ehangach CCAUC i gynnig ystod o weithgareddau dysgu a chodi dyheadau ar gyfer plant, pobl ifanc ac oedolion sydd wedi'u targedu yn y 40% isaf o Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru ar draws de-orllewin Cymru i greu llwybrau i addysg uwch.

Yn rhan o'r amcan hwn, bydd Y Drindod Dewi Sant yn ystyried pryderon y sector mewn perthynas â bylchau cyrhaeddiad. Ar hyn o bryd, nid oes bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr sy'n datgan anableddau neu ar gyfer myfyrwyr aeddfed, a gwnaed cynnydd sylweddol mewn perthynas â bwlch cyrhaeddiad BAME. Mae data diweddaraf 2018/19 HESA yn dangos bod 72% o fyfyrwyr BAME Y Drindod Dewi Sant wedi sicrhau gradd anrhydedd da, sy'n sylweddol uwch na chyfartaledd sector Cymru (65%) a'r DU (67%). Wrth ystyried data cyrhaeddiad croestoriadol, mae gan fyfyrwyr ifanc nad ydynt yn anabl o grwpiau economaidd-gymdeithasol is (ac o bob grŵp ethnig) gyfraddau dilyniant a chyrhaeddiad is. Yn ystod blwyddyn gyntaf y cynllun hwn, bydd y Grŵp yn cynnal grwpiau ffocws gyda myfyrwyr o'r cefndiroedd hyn i nodi anghenion cymorth a strategaethau ymyrraeth effeithiol.

Yn rhan o'i genhadaeth, mae'r Grŵp yn ceisio cefnogi pob myfyriwr a dysgwr i ddod o hyd i gyflogaeth ac yn darparu ymyriadau penodol ar gyfer grwpiau difreintiedig. Er nad oes gan fyfyrwyr sydd ag anableddau fwlch cyrhaeddiad academaidd, mae data cyflogaeth y sector yn dangos bod cyfraddau cyflogaeth y rheini sydd ag anableddau yn is. Er mwyn cynorthwyo gyda hyn, mae'r Grŵp yn cymryd rhan yn rhaglen GO Wales CCAUC sy'n helpu myfyrwyr sydd mewn perygl o fod yn ddi-gyflogaeth i ennill profiad cyflogaeth gwerthfawr. Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i barhau â'r math hwn o gefnogaeth yn ystod cyfnod y CCS.

Mae ymrwymiad y Grŵp i barhau i wella sgiliau ar gyfer pob myfyriwr a dysgwr yn golygu bod y Grŵp yn ystyried buddsoddi mewn platfform cyflogadwyedd electronig. O safbwynt y cwricwlwm, rydym wedi datblygu ystod o bortffolios arloesol o raglenni proffesiynol sy'n ddeniadol i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn Addysg Uwch, gan gynnwys y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig. Nod y rhaglenni hyn yw rhoi'r sgiliau sydd eu hangen ar raddedigion i lwyddo yn eu gyrfaoedd. Byddwn yn gweithio'n agos gyda chyflogwyr a chyrff sector i gyflawni hyn. Yn benodol, bydd y Grŵp yn parhau i ddatblygu cyfleoedd a rhaglenni prentisiaeth newydd i fyfyrwyr ac yn gweithio gyda chyflogwyr gyda'r nod o sicrhau bod pobl sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn cael eu recriwtio i'r rhaglenni hyn. Mae ymgeiswyr, myfyrwyr a dysgwyr yn aml yn nodi bod rhwystrau ariannol rhag cymryd rhan mewn astudiaethau a symud ymlaen i lefelau pellach. Felly, yn unol â'r camau a nodwyd mewn perthynas ag amcan 1, byddwn yn adolygu'r camau a gymerwyd mewn perthynas â thryloywder y wybodaeth sydd ar gael ynghylch cymorth sydd wedi'i dargedu trwy ein fframwaith bwrsarïau ac ysgoloriaethau.

Yn Grŵp ac yn brynwr nwyddau a gwasanaethau byddwn yn parhau i weithio i sicrhau bod ein gwaith caffael yn annog cydraddoldeb.

Yn gyflogwr rydym yn cydnabod bod angen i ni wneud mwy i ddenu a recriwtio pobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i'n gweithlu. Mae cyfraddau cyflogaeth pobl anabl yng Nghymru yn llai na hanner y rhai nad ydynt yn anabl ac mae nifer y bobl anabl mewn galwedigaethau cyflog isel wedi cynyddu yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Byddwn yn gweithio yn rhan o'r amcan hwn i gael ein hachredu yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd a fydd yn cynnwys adolygiad o'n cyfleusterau mynediad ar ein campysau. Mae cyfraddau cyflogaeth Mwslimiaid yn parhau i fod yn is na Christnogion neu bobl heb unrhyw grefydd yng Nghymru ac mae'n debyg mai'r boblogaeth Tsieineaidd gymharol fach sydd â'r gyfradd gyflogaeth isaf. Byddwn yn adolygu ein polisi, ein proses a'n harferion recriwtio a dethol i barhau i gynyddu'r amrywiaeth yn ein gweithlu gan gymryd camau cadarnhaol pan fo hynny'n briodol. Bydd hyn hefyd yn cynnwys gwaith i gynyddu amrywiaethein corff llywodraethu ac uwch benodiadau.

Yn ogystal â'r ffocws ar recriwtio, byddwn hefyd yn gweithio i wella'r cymorth i staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ystod eu gyrfaoedd gyda ni i sicrhau nad yw eu cyfleoedd yn dirywio. Mewn perthynas â'n cyflwyniad REF, byddwn yn gweithredu ein Cod Ymarfer REF i sicrhau bod penderfyniadau teg a chynhwysol yn cael eu gwneud.

Mae hyfforddiant staff unwaith eto yn bwynt gweithredu mewn perthynas â'r amcan hwn, a byddwn yn adolygu hyfforddiant rhagfarn anymwybodol a hyfforddiant cydraddoldeb yn gyffredinol i staff ar bob lefel.

ADRAN 2
EIN HAMCANION
CYDRADDOLDEB
2020-2024

1. Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu sy'n eu hwynebu

2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau

3. Hyrwyddo cymunedau diogel

4. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

5. Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol

3. Hyrwyddo cymunedau diogel

Cyhoeddwyd sawl adroddiad allanol pwysig dros y ddwy flynedd ddiwethaf mewn perthynas â'r sector Addysg Uwch, sy'n ymwneud â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig, trais rhywiol, cam-drin ar sail hunaniaeth, aflonyddu, troseddau casineb a bwlio. Enghreifftiau o'r rhain yw adroddiad Universities UK 2018 (Changing the Culture: One Year On: An assessment of strategies to tackle sexual misconduct, hate crime and harassment affecting university students) ac Ymchwiliad EHRC 2019 i aflonyddu hiliol mewn Addysg Uwch (Tackling Racial Harassment: Universities Challenged). Byddwn yn adeiladu ar y gwaith a wnaed eisoes yn y maes hwn yn rhan o'n fframwaith polisi a datblygu i gefnogi a gwarchod lles ein dysgwyr, myfyrwyr a staff a chodi ymwybyddiaeth o gam-drin mewn perthnasoedd.

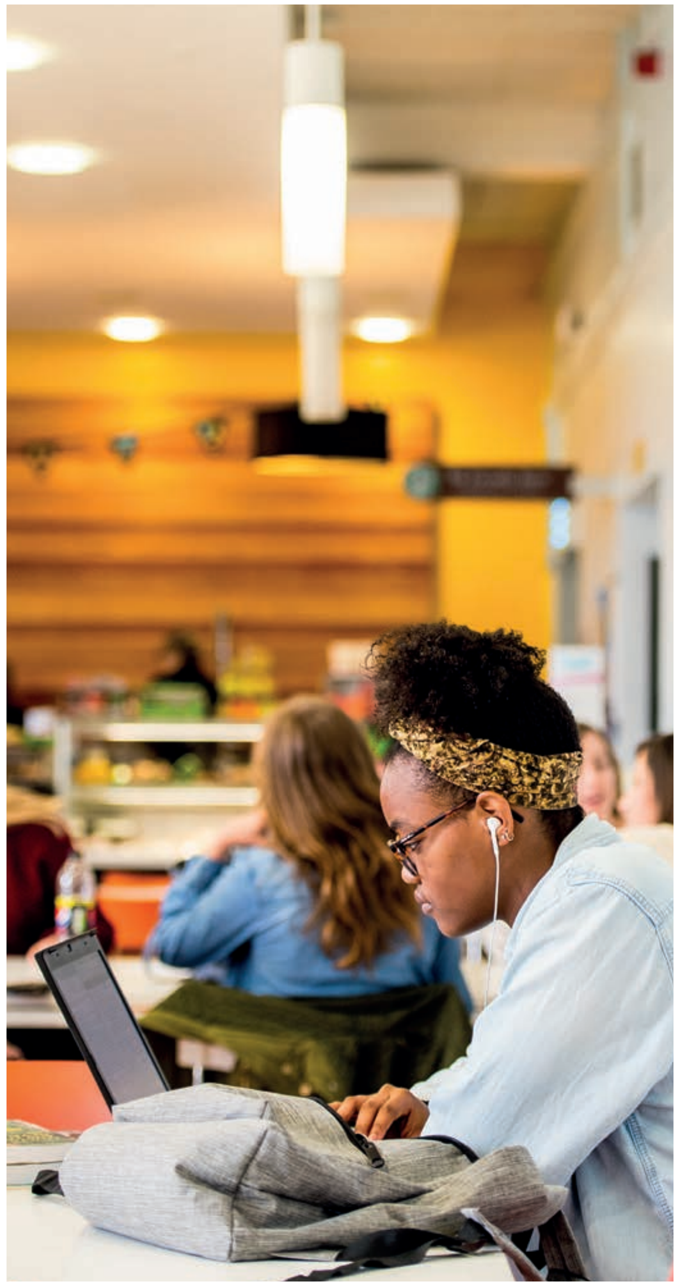
Bydd y Grŵp yn canolbwyntio ar ystod o fesurau, gan ystyried yr argymhellion a wnaed gan gyrff sector megis yr EHRC a Phrifysgolion y DU, i sicrhau bod pawb sy'n gweithio ac sy'n dysgu yn y Grŵp yn rhan o gymuned ddiogel, mae hyn sy'n cynnwys gwaith ar wella llwybrau adrodd gan gynnwys ar gyfer y rhai ar leoliadau neu gynlluniau cyfnewid tramor, cefnogaeth i fyfyrwyr sydd wedi datgelu, hyfforddiant i staff, a chefnogaeth ar gyfer ailintegreiddio i fywyd y Brifysgol yn dilyn profiad trawmatig. Mae'r Grŵp yn gweithio ar ddatblygu gwasanaethau ymyrraeth gynnar ac atal sy'n gwella gwytnwch myfyrwyr a dysgwyr.

Mae achosion o aflonyddu rhywiol yn parhau i fod yn gyffredin yn y gweithle yng Nghymru ac mae saith o bob deg mam wedi cael profiad negyddol neu wahaniaethol, o bosibl, yn ystod beichiogrwydd, absenoldeb mamolaeth neu ar ôl dychwelyd i'r gwaith o absenoldeb mamolaeth. Yn gyflogwr, byddwn yn ystyried ac yn mabwysiadu Canllawiau Technegol yr EHRC (Aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith). Byddwn hefyd yn ystyried canfyddiadau adroddiad EHRC Pregnancy and maternity discrimination in the workplace: Recommendations for Change ac yn ceisio gweithredu'r argymhellion. Byddwn yn cefnogi adduned y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Working Forward) sy'n cefnogi menywod beichiog a rhieni newydd. Yn ogystal, byddwn yn parhau i osgoi defnyddio cytundebau peidio â datgelu a allai dawelu myfyrwyr a gweithwyr sydd wedi dioddef aflonyddu neu wahaniaethu.

Bydd y Grŵp yn monitro effeithiolrwydd ei Bolisïau Bwlio ac Aflonyddu ynghylch myfyrwyr a staff, gan ystyried canfyddiadau ac argymhellion ymchwiliad EHRC (Tackling Racial Harassment: Universities challenged). Byddwn yn gweithio i ddileu effaith aflonyddu ar brofiadau dysgwyr, myfyrwyr a staff a allai effeithio ar iechyd meddwl a lles, cyrhaeddiad a dilyniant gyrfa. Mae ymgynghorwyr Aflonyddu a Bwlio eisoes yn eu lle ar gyfer staff; nod y Grŵp yw sicrhau bod y dulliau cymorth anffurfiol llinell gyntaf hwn ar gael i fyfyrwyr hefyd.

Yn ogystal, byddwn yn cynnal arolwg cyfnodol a rheolaidd o staff a myfyrwyr i fesur amlder aflonyddu hiliol ac asesu eu hyder yn y gweithdrefnau adrodd a chwynion presennol.

Byddwn hefyd yn cynnal adolygiad o'n gweithdrefnau diogelu yn unol â'r canllawiau statudol presennol, a fydd eto'n cynnwys adolygiad o hyfforddiant staff; byddwn hefyd yn sicrhau bod unrhyw godau ymddygiad cymwys yn cael eu hadolygu'n rheolaidd (e.e. Cod Ymddygiad Myfyrwyr sy'n cael ei adolygu ochr yn ochr â'r Siarter Myfyrwyr.)



ADRAN 2
EIN HAMCANION CYDRADDOLDEB
2020-2024

1. Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu sy'n eu hwynebu

2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau

3. Hyrwyddo cymunedau diogel

4. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

5. Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol

4. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae gennym gyfrifoldeb i nodi unrhyw wahaniaethau cyflog sy'n bodoli ar draws y sefydliad ac i weithredu i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau a nodir. Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion yn ei ennill ar gyfartaledd mewn sefydliad o'i gymharu â'r hyn y mae menywod yn ei ennill, ni waeth beth yw eu rôl neu eu hynafedd. Ar yr ystyr hon, mae'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn adlewyrchu proffil y gweithlu yn hytrach na chyflog cyfartal sydd wedi'i gynllunio i nodi gwobr anghyfartal i ddynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd (sy'n anghyfreithlon yn y DU oni bai fod cyfiawnhad dros hynny).

Mae'r adroddiad Is Wales Fairer? 2018 yn nodi manylion gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru:

> *Roedd enillion canolrifol yr awr yn uwch i ddynion yng Nghymru (£ 11.36) na menywod (£ 9.80) yn 2016/17, sef bwlch cyflogau rhwng y rhywiau o 13.7%. Gan ddefnyddio ffynhonnell arall, sef Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion (ASHE) y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), y bwlch cyflogau canolrif rhyw ar gyfer yr holl weithwyr yn 2017 oedd 14.8%.*

Mae Briffiad UCEA 2019 HE Gender Pay Gap Infographics yn nodi bod cynnydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn y sector dros y degawd diwethaf o 23.8% yn 2007/8 i 15% yn 2017/8, (ffynhonnell : ONS ASHE 2018 yn seiliedig ar ganolrif enillion gros yr awr ac eithrio goramser ar gyfer yr holl weithwyr amser llawn a rhan-amser).

Cyfrifwyd y Bwlch Cyflogau rhwng y Rhywiau yn Y Drindod Dewi Sant ar 31 Mawrth 2018 a chanfuwyd bod canolrif menywod a chyflog cymedrig bellach 11.1% ac 11.3% yn is, yn eu tro, na chyflog dynion. Yn Y Drindod Dewi Sant yn 2017/18, roedd 58% o'n gweithlu yn fenywod a 66% o'n staff benywaidd yn gweithio'n rhan-amser o'u cymharu â 39% o ddynion.

Rydym eisoes yn gweithredu Cynllun Gwerthuso Swyddi HERA - mae hwn wedi'i ymgorffori yn ein strwythur cyflogau, a thrwy hynny sicrhau graddfa gyflog dryloyw gyda pharamedrau clir o ran dilyniant cyflog. Rydym hefyd yn gwerthfawrogi bod adrodd am fwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn golygu adlewyrchu ein cymuned waith ar unrhyw adeg benodol.

Yn rhan o'r amcan hwn mae angen mwy o waith i sicrhau bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gostwng ymhellach. Byddwn yn ceisio deall ymhellach pam mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn bodoli. Byddwn yn ystyried arweiniad y Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth i'n cynorthwyo gan gynnwys y cyhoeddiad Eight ways to understand your organisation’s gender pay gap. Byddwn hefyd yn meincnodi ein gwaith yn ôl adroddiad UCEA, Taking action: Tackling the gender pay gap in higher education institutions, sy'n archwilio'r gwaith helaeth y mae sefydliadau AU yn ei wneud i ddal i leihau'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn y sector.

Byddwn yn ystyried pob cam yng nghylch bywyd gweithwyr o recriwtio i ymadawyr i nodi unrhyw achosion sylfaenol ac i ddatblygu cynllun gweithredu ystyrlon sydd wedi ei amserlennu. Byddwn yn ystyried croestoriadau nodweddion gwarchodedig, gwahanu galwedigaethol a thangynrychiolaeth grwpiau mewn rolau penodol.

Bydd Y Drindod Dewi Sant yn parhau i weithio ar fynd i'r afael â chydraddoldeb rhywiol yn y gweithle mewn perthynas â'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau ac yn ehangach mewn perthynas â pholisïau, er enghraifft, sy'n gyfeillgar i deuluoedd, cyfleoedd datblygu, a pholisïau beichiogrwydd a mamolaeth. Bydd gwaith yn y maes hwn yn cynnwys ystyriaeth briodol o fynediad i raglenni ag anghydraddoldebau rhyw, er enghraifft, cyfranogiad menywod mewn pynciau STEM a hysbysebu pob swydd, gan gynnwys rolau uwch, ar sail hyblyg neu rannu swydd oni bai fod rheswm busnes dilys sy’n golygu nad yw hyn yn bosibl.

Yn ychwanegol at ein gwaith ar leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y cylch CCS hwn, byddwn yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal pellach a byddwn hefyd yn ceisio nodi, cyhoeddi a gweithredu i gau unrhyw wahaniaethau cyflog eraill a allai fodoli ac sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig eraill. Rydym wedi gweld gwelliannau diweddar yn lefelau'r staff sy'n datgelu gwybodaeth at ddibenion monitro. Yn 2017/18 datgelodd 93% o staff eu hethnigrwydd o'u cymharu ag 85% yn y flwyddyn flaenorol. Byddwn yn parhau i weithio ar wella cyfraddau datgelu trwy gynyddu ymwybyddiaeth a hyfforddiant.

Byddwn hefyd yn adolygu ein hystadegau bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn flynyddol (trwy gyfeirio nid yn unig at ein hystadegau ein hunain ond at ystadegau'r sector ehangach) er mwyn nodi unrhyw newidiadau / tueddiadau / pwyntiau gweithredu y mae angen eu adolygu ymhellach.

ADRAN 2
EIN HAMCANION CYDRADDOLDEB
2020-2024

1. Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu sy'n eu hwynebu

2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau

3. Hyrwyddo cymunedau diogel

4. Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

5. Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol

5. Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol

Yn rhan o'r amcan hwn bydd Y Drindod Dewi Sant yn ceisio sicrhau bod perthnasoedd da yn cael eu meithrin rhwng yr holl fyfyrwyr a staff a bod ein cymunedau'n fannau croesawgar, maethlon a chefnogol i bawb. Mantra Stonewall Cymru yw 'mae pobl yn perfformio'n well pan allan nhw fod yn nhw eu hunain'. Hon hefyd yw ein cred ninnau. Bydd y Grŵp yn anelu at sicrhau achrediad Mynegai Cydraddoldeb Gweithle Stonewall erbyn diwedd cylch y CCS. Bydd y Grŵp yn gwella ei gymorth i fyfyrwyr a staff gymryd rhan mewn amgylchedd dysgu amlddiwylliannol, dwyieithog diogel, iach a chynhwysol lle mae pawb yn cael eu parchu, bydd hyn yn cynnwys hyfforddiant sy'n ymwneud ag ymwybyddiaeth ddwyieithog a diwylliannol.

Rydym yn cydnabod rôl bwysig rheolwyr llinell wrth ddatblygu amgylchedd gwaith cynhwysol ac rydym wedi blaenoriaethu datblygiad arweinwyr a rheolwyr llinell trwy ddylunio a gweithredu ein rhaglen 'Arweinwyr y Dyfodol' a 'Hanfodion Rheoli Pobl'. Byddwn yn parhau i ddatblygu a hyfforddi ein harweinwyr a'n rheolwyr pobl ar amrywiaeth ac arferion cynhwysol o reoli pobl.

Mae ein gwahanol safleoedd yn unigryw ac mae pob un yn anelu at feithrin ymdeimlad o berthyn. Oddi mewn i'r amcan hwn, mewn ymateb i bryderon sylweddol yn y sector, rhoddir pwyslais ar iechyd meddwl a lles yn ehangach. Mae ein data yn dangos y bu cynnydd, yn unol â'r sector, o ran myfyrwyr a dysgwyr sy'n datgan anhawster iechyd meddwl. Bydd Y Drindod Dewi Sant yn cymryd agwedd ragweithiol prifysgol gyfan at les ac yn ei hymgorffori yn ystod Datganiad Polisi CCAUC 2020/24 ar Les ac Iechyd mewn AU. Bydd gwaith yn y maes hwn yn cynnwys ystyried, gweithredu ac ymgorffori'r argymhellion a'r egwyddorion o sawl fframwaith sector allweddol (#Stepchange, Suicide-Safer Universities, Fframwaith Prifysgolion Iach, Siarter Meddyliau Iach y Brifysgol) yn ogystal ag argymhellion archwiliad mewnol 2019 a gynhaliwyd gan Mazars i drefniadau lles myfyrwyr. Rydym hefyd yn anelu at weithio'n fwy effeithiol i nodi dulliau amlasiantaethol priodol o gefnogi myfyrwyr a staff mewn angen. Rydym yn cydnabod bod lles cyffredinol ein staff, ein dysgwyr a'n myfyrwyr yn hanfodol i lwyddiant ein sefydliad yn y dyfodol.

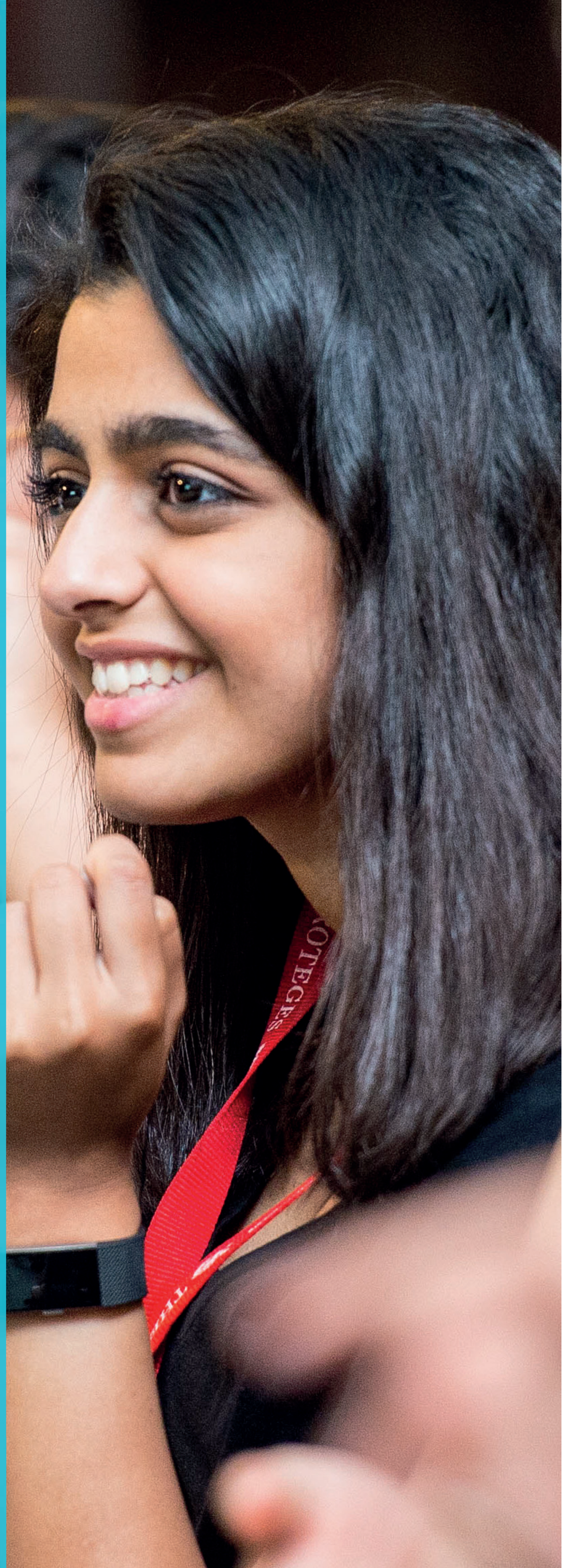
Mae'r gwaith yn y maes hwn yn adeiladu ar waith a wnaed eisoes yn y maes hwn ar gyfer staff a myfyrwyr, megis gwella rheolaeth a chymorth argyfwng, hyfforddiant (e.e hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar gyfer staff allweddol yn ogystal â hyfforddiant I-Act ar gyfer rheolwyr llinell) a'r cymorth iechyd meddwl ar-lein sydd ar gael trwy Big White Wall ers mis Ionawr 2019. Mae'r adroddiad blynyddol cyntaf ar Big White Wall yn dangos bod myfyrwyr wedi defnyddio'r gwasanaeth yn enwedig y tu allan i oriau ac i geisio cymorth i reoli straen, pryder neu iselder. Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i barhau i gynnig y gwasanaeth hwn. Mae'r Grŵp hefyd wedi ymrwymo i barhau â gwaith a ddatblygwyd yn rhan o gynlluniau peilot iechyd meddwl a ariennir gan CCAUC, sy'n cynnwys gwaith i ddatblygu hyfforddiant ac adnoddau a phrosiectau iechyd meddwl cyfrwng Cymraeg i wella integreiddio cymdeithasol i fyfyrwyr ynysig.

Rydym yn ymwybodol bod anawsterau iechyd meddwl yn effeithio ar staff, dysgwyr a myfyrwyr. Byddwn felly'n ymrwymo i adduned Amser i Newid Cymru i ddileu'r stigma ynghylch cyflyrau ac anawsterau iechyd meddwl i ben a gweithio'n rhagweithiol yn y maes hwn. Rydym yn gweithio'n galed i gynorthwyo ein gweithwyr gydag iechyd meddwl ac rydym eisoes wedi gwella'r hyfforddiant i reolwyr llinell.

ADRAN 3
SUT Y GWNAETHOM DDATBLYGU'R AMCANION CYDRADDOLDEB

Bydd ein Hamcanion Cydraddoldeb yn parhau i'n helpu i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd wrth hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer pob grŵp gwarchodedig.

Er mwyn nodi ein Hamcanion Cydraddoldeb, cynhaliasom waith ymgysylltu cynhwysfawr ar draws y Grŵp. Roedd hyn yn cynnwys arolwg ar-lein ar gyfer staff, dysgwyr, myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol allweddol (e.e. ein Hundebau, CCAUC, cyrff allanol allweddol ar gyfer nodweddion gwarchodedig penodol). Yn ogystal, cynhaliwyd cyfarfodydd wyneb yn wyneb â sawl grŵp rhanddeiliaid mewnol allweddol (e.e. Rhwydwaith y Menywod). Fe wnaeth y gweithgareddau ymgysylltu hyn ein helpu i ddeall anghenion ein cymunedau dysgu a'n gweithlu a'n helpu i lunio'r Amcanion Cydraddoldeb a'r cynllun gweithredu. Mae'r Adroddiad Ymgysylltu y gellir ei weld yma yn rhoi syniad o'r materion a godwyd fynychaf yn ystod yr ymarfer ymgysylltu. Roedd y gyfradd ymateb i'r arolwg yn dda iawn a'r adborth mwyaf cyffredin o lawer oedd bod pobl yn cefnogi ein hamcanion cydraddoldeb arfaethedig a'r camau sy'n gysylltiedig â hwy. Cafwyd llawer o sylwadau adeiladol a llawer o syniadau da ac rydym wedi defnyddio'r rhain i ddatblygu'r camau gweithredu yn ein hamcanion.



Pa wybodaeth berthnasol a ddefnyddiwyd gennym?

Yn ogystal â gwrando ar ein dysgwyr, myfyrwyr, cymunedau a'n staff rydym hefyd wedi defnyddio ystod o wybodaeth cydraddoldeb i'n cefnogi i nodi amcanion cydraddoldeb.

Rydym wedi edrych ar flaenoriaethau CCAUC a Chynulliad Cymru ac wedi adolygu'r cynnydd yr ydym eisoes wedi'i wneud mewn perthynas â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Rydym hefyd wedi adolygu ffynonellau cenedlaethol ac allanol megis adroddiadau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, polisi a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru, adroddiadau ymchwil UUK a AdvanceHE ac ystadegau ac adroddiadau perthnasol eraill. Er bod sawl adroddiad allanol ac ymholiadau EHRC wedi cyfrannu at ddatblygiad yr Amcanion Cydraddoldeb, nodir isod yr adroddiadau allweddol a gynorthwyodd gyda llunio'r amcanion:

Is Wales Fairer? 2018 - EHRC

Nodwyd yr heriau gan ddefnyddio y dull thematig canlynol:

- **Addysg**
- **Cyflogaeth**
- **Safonau Byw**
- **Iechyd**
- **Cyfiawnder a Diogelwch Personol**
- **Cyfranogi**

Cynhaliwyd ymarfer mapio i sicrhau bod ein hamcanion Cydraddoldeb yn adlewyrchu'r themâu uchod, gan sicrhau bod ein hamcanion Cydraddoldeb yn berthnasol ac yn adlewyrchu blaenoriaethau cyfredol ar gyfer dinasyddion Cymru a'n Grŵp. Mae'r Cynllun Gweithredu a ddangosir yn Atodiad 1 yn nodi sut mae'r Amcanion Cydraddoldeb a'r gweithredoedd yn cysylltu â'r themâu hyn.

Adroddiadau Sector Allweddol a lywiodd ddatblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

- **Datganiad Polisi CCAUC ar Les ac Iechyd mewn AU;**
- **Barden and Caleb 2019 Student Mental Health and Wellbeing in Higher Education: A practical Guide;**
- **Student Mental Health in Wellbeing in Higher Education: Good Practice Guide UUK.**
- **The Healthy Universities Framework;**
- **University Mental Health Charter - Student Minds;**
- **StepChange UUK: Mental Health in Higher Education;**
- **Suicide Safer Universities UUK;**
- **Changing the Culture: One Year On: An assessment of strategies to tackle sexual misconduct, hate crime and harassment affecting university students UUK;**
- **Tackling Racial Harassment: Universities Challenged EHRC;**
- **Briffiad 2019 UCEA ar y Bwlch Cyflogau rhwng y Rhywiau mewn AU;**
- **Prosiect Cipolwg AMOSSHE ar Ddatgeliadau Camymddwyn Rhywiol;**
- **Ymateb Rape Crisis South London i ddatgeliadau o drais rhywiol;**
- **Power in the academy: staff sexual misconduct in UK Higher Education NUS;**
- **Religion and Belief: supporting inclusion of staff and students in higher education and colleges AdvanceHE;**
- **Trans Staff and students in HE and colleges improving experiences ECU.**

ADRAN 4

SUT Y BYDDWN YN CYFLAWNI AC YN MONITRO'R CYNLLUN

Cyflawnir camau gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (Atodiad 1) trwy gynllun gweithredu gweithrediadol.

Mae'r Cynllun Gweithredu Gweithrediadol canolog yn nodi'r blaenoriaethau allweddol i'w cyflawni dros y 4 blynedd nesaf gyda cherrig milltir allweddol wedi'u gosod ar gyfer pob targed. Ategir y Cynllun Gweithredu Gweithrediadol canolog gan gynlluniau gweithredu strategol ar lefel yr Athrofa, y Coleg cyfansoddol, a'r uned broffesiynol berthnasol i sicrhau yr ymgorfforir y blaenoriaethau trwy'r Grŵp. Cynhelir adolygiad blynyddol o'r cynnydd a wnaed o ran y cynllun gweithredu gweithrediadol canolog ac adroddir ar hyn wrth y Senedd a'r Cyngor. Yn ogystal â chynorthwyo'r gwasanaeth i fonitro cynnydd yn ôl ei flaenoriaethau, mae'r Cynllun Gweithredu Gweithrediadol canolog hefyd yn gwneud y canlynol:

- cefnogi'r gwaith o gyflawni blaenoriaethau'r Grŵp, e.e. mewn perthynas â'i Gynllun Strategol a'i Gynllun Ffioedd a Mynediad yn ogystal â sawl strategaeth allweddol megis strategaeth Iechyd a Lles Myfyrwyr.
- dangos sut mae'r Grŵp yn cyd-fynd â gofynion Deddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol
- hwyluso'r gwaith o gydlynu strategaethau trawsbynciol ac ati.
- ei gwneud yn bosibl archwilio effaith ac effeithiolrwydd strategaethau allweddol, gan gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- monitro'r gwaith o gyflawni amcanion a blaenoriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn unedau perthnasol.

Adolygiad Cynnydd Blynyddol

Mae gennym broses adolygu effeithiol sy'n bodoli ers tro.

Mae'r broses adolygu flynyddol yn gwerthuso effaith a chanlyniadau'r gweithredoedd, gyda'r nod o fonitro perfformiad a sicrhau canlyniadau effeithiol.

Mae'r broses adolygu flynyddol yn galluogi'r Senedd a'r Cyngor i fonitro a chraffu ar gynnydd blaenoriaethau a chamau gweithredu'r Grŵp ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Cyhoeddi'r Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol

Prif bwrpas Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol yw cyflawni dyletswyddau a rhwymedigaethau cyfreithiol y Grŵp i adrodd ar ei gynnydd wrth gyflawni'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol a Phenodol sy'n cynnwys ei gynnydd wrth gyflawni'r Amcanion Cydraddoldeb. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn ei gwneud yn ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus a gynhwysir o dan y dyletswyddau penodol yng Nghymru lunio Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Byddwn yn defnyddio canlyniadau'r broses adolygu flynyddol i adolygu ac, os bydd angen, addasu ein blaenoriaethau a'n camau gweithredu arfaethedig.

Amcan Cydraddoldeb 1: *Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall y rhwystrau rhag ffynnu y maent yn eu hwynebu*

Gweithredu	Cysylltiad â thema EHRC
Gwella ein hymgynghoriad â grwpiau penodol i sicrhau bod rhwystrau'n cael eu deall yn llawn er mwyn galluogi unrhyw gamau a gymerir i fod yn effeithiol, a deall anghenion ein cymunedau dysgu yn well	Cyfranogiad ac Addysg
Cynnal adolygiad o fynediad i gyfleusterau ac adnoddau ar gyfer staff a myfyrwyr er mwyn gwella mynediad i'r un peth.	Cyfranogiad ac Addysg
Gweithredu ac ymgorffori adnoddau i wella arferion addysgu a lles cynhwysol ar gyfer pob myfyriwr	Cyfranogiad, Iechyd ac Addysg
Datblygu polisi ynghylch ein hagwedd tuag at grefydd a chred yn gyffredinol	Pob thema
Gwella'r gwaith o bontio i Addysg Bellach ac Uwch a phontio rhwng lefelau er mwyn gwella profiad myfyrwyr a chynyddu perfformiad mewn perthynas â dilyniant.	Addysg a Chyfranogiad
Gwella ymgysylltiad a chyfathrebu ar bob lefel gan gynnwys hyfforddiant staff i ddeall anghenion ein cymunedau amrywiol yn well.	Addysg, Cyflogaeth a Chyfranogiad

Amcan Cydraddoldeb 2: *Lleihau'r anghydraddoldebau y'n bodoli yn ein cymunedau*

Gweithredu	Cysylltiad â thema EHRC
Cefnogi menter Partneriaeth Ymgyrraedd yn Ehangach De-orllewin Cymru CCACU	Addysg a Chyfranogiad
Rhedeg grwpiau ffocws gyda myfyrwyr i nodi anghenion cymorth a strategaethau ymyrraeth effeithiol.	Cyfranogi
Cymryd rhan yn rhaglen GO Wales CCAUC i helpu myfyrwyr i gael profiad cyflogaeth.	Addysg a Chyfranogiad
Cydweithio â chyflogwyr a chyrff sector i ddatblygu cyfleoedd a rhaglenni prentisiaeth newydd i fyfyrwyr gan ganolbwyntio ar grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol	Addysg a Chyfranogiad
Adolygu ein polisi, ein proses a'n harfer o ran recriwtio a dethol	Cyfranogi
Cael eich achredu yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd, a fydd yn cynnwys adolygiad o'n cyfleusterau mynediad ar ein campysau	Cyfranogi
Adolygu ein Cod Ymarfer REF i sicrhau bod penderfyniadau teg a chynhwysol yn cael eu gwneud	Addysg a Chyfranogiad
Adolygu hyfforddiant staff gan gynnwys yr hyfforddiant cydraddoldeb gyfredol	Cyflogaeth
Adolygu'r camau a gymerwyd mewn perthynas â chymorth sydd wedi'i dargedu trwy ein fframwaith bwrsarïau ac ysgoloriaethau	Cyfranogi

Amcan Cydraddoldeb 3: *Hyrwyddo cymunedau dysgu diogel*

Gweithredu	Cysylltiad â thema EHRC
Gwella llwybrau adrodd a chymorth i fyfyrwyr a staff sydd wedi datgelu trawma gan gynnwys ffocws ar ailintegreiddio i fywyd y Brifysgol	Cyfranogi
Adolygu ein Polisi Bwlio ac Aflonyddu	Cyfiawnder a Diogelwch Personol
Ymestyn darpariaeth ymgynghorwyr Aflonyddu a ymgynghorwyr Bwlio i'r staff a'r myfyrwyr	Cyfiawnder a Diogelwch Personol
Arolygu staff a myfyrwyr i fesur amlder aflonyddu ac asesu hyder yn y gweithdrefnau adrodd a chwyno presennol	Cyflogaeth ac Addysg
Adolygu gweithdrefnau diogelu yn unol â'r canllawiau statudol presennol a'r codau ymddygiad cymwys	Pob thema

Amcan Cydraddoldeb 4: *Lleihau'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau*

Gweithredu	Cysylltiad â thema EHRC
Parhau i weithredu cynllun HERA a pharhau i'w adolygu	Cyflogaeth a Chyfranogiad
Datblygu cynllun gweithredu yn dilyn adolygiad o gylch bywyd cyflogaeth i nodi unrhyw achosion sylfaenol	Cyflogaeth a Chyfranogiad
Adolygu a datblygu polisïau cyfeillgar i'r teulu	Cyfranogiad
Cynyddu mynediad i raglenni sydd ag anghydraddoldebau rhyw (e.e. menter Menywod mewn STEM)	Addysg a Chyfranogiad
Meincnodi ein gwaith gan ddefnyddio gwybodaeth sector (e.e. adroddiad UCEA)	Cyflogaeth
Adolygu gwahaniaethau cyflog sy'n gysylltiedig ag unrhyw nodweddion gwarchodedig eraill	Cyflogaeth a Chyfranogiad
Adolygiad blynyddol o'n hystadegau bwlch cyflog rhwng y rhywiau i fonitro cynnydd ac effeithiolrwydd y camau a gymerwyd	Cyflogaeth a Chyfranogiad

Amcan Cydraddoldeb 5: *Creu cymunedau dysgu iach a chynhwysol*

Gweithredu	Cysylltiad â thema EHRC
Anelu at sicrhau achrediad Stonewall erbyn diwedd y CCS.	Cyfranogiad
Gwella systemau cymorth i fyfyrwyr a staff gan gynnwys hyfforddiant amrywiaeth, gan ymestyn i hyfforddiant ymwybyddiaeth ddwyieithog a diwylliannol.	Education
Gweithredu ac ymgorffori argymhellion archwiliad mewnol Mazars o drefniadau lles myfyrwyr	Iechyd, Addysg a Chyfranogiad
Nodi dulliau amlasiantaethol priodol o gefnogi myfyrwyr a staff mewn angen	Iechyd, Addysg a Chyfranogiad
Gwella rheolaeth a chefnogaeth argyfwng, hyfforddiant (e,e, hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar gyfer staff allweddol yn ogystal â hyfforddiant I-Act ar gyfer rheolwyr llinell)	Iechyd, Addysg a Chyfranogiad
Darparu cymorth iechyd meddwl ar-lein trwy Big White Wall	Iechyd, Addysg a Chyfranogiad
Datblygwyd gwaith parhaus yn rhan o'r cynlluniau peilot iechyd meddwl a ariennir gan CCAUC, gan gynnwys gwaith i ddatblygu adnoddau a phrosiectau cyfrwng Cymraeg i wella'r integreiddio cymdeithasol ar gyfer myfyrwyr ynysig.	Iechyd, Addysg a Chyfranogiad
Ymrwymo i adduned 'Amser i Newid Cymru' i ddileu'r stigma sy'n gysylltiedig â chyflyrau iechyd meddwl	Iechyd, Addysg a Chyfranogiad