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

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Cynllun Cydraddoldeb Hiliol

2021-2024

Cynnwys

ADRAN 1

4. Amdanom ni
6. Diben y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol
7. Sut y datblygwyd y cynllun
7. Diffiniadau a Thermau
8. Sut y datblygwyd y cynllun
9. Proffil Ethnigrwydd Staff a Myfyrwyr Y Drindod Dewi Sant

ADRAN 2

10. Ein Hamcanion ar gyfer 2021-2024
10. Datblygu dull prifysgol gyfan
12. Amcanion

ADRAN 3

22. Pa wybodaeth berthnasol a ddefnyddiwyd gennym

ADRAN 4

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

Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant yn croesawu sylwadau ar bob agwedd ar y cynllun hwn, yn yr hyn y mae'n ei gynnwys a'r hyn nad yw efallai'n ei wneud yn ddigon clir am y gwaith yr ydym yn bwriadu ei wneud.

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu os hoffech wybod mwy am y cynllun hwn, cysylltwch â ni drwy **race.equality@uwtsd.ac.uk**

Mae'r cynllun hwn yn cynnwys gwybodaeth bwysig am yr hyn y mae'r Brifysgol yn ei wneud i sicrhau ei bod yn Brifysgol gynhwysol sy'n blaenoriaethu profiad myfyrwyr a staff fel y gall pawb ffynnu a chyflawni eu potensial.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn yn adeiladu ar y gwaith sylweddol a wnaed eisoes i gyflawni Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020/2024. Ein gweledigaeth yw creu diwylliant agored sy'n cefnogi a pharchu pobl a lle caiff rhwystrau rhag dysgu a gweithio eu nodi a'u dileu. Rydym wedi ymrwymo i weithio gyda'n cymuned i ddatblygu'r gwaith hwn ymhellach a darparu fframwaith lle gallwn sicrhau bod pawb yn ein cymuned yn teimlo'n ddiogel ac yn cael eu gwerthfawrogi, a'u bod yn cyflawni eu potensial llawn.

Mae argyfwng a digwyddiadau Covid-19 yn y DU ac ar draws y byd gan gynnwys mudiad Black Lives Matter wedi gwthio anghydraddoldeb hiliol i'r amlwg. Mewn ymateb, cymeradwyodd ein Cyngor becyn o fesurau ym mis Mehefin 2020 ac ym mis Mai 2021 ymrwymodd y Brifysgol i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol a Dim Hiliaeth Cymru. Ers mis Mawrth 2021, rydym wedi bod yn edrych ar faterion cydraddoldeb hiliol mewn Addysg Uwch wrth gymryd rhan yn rhaglen wella AU Ymlaen, Hil: Mynediad a Llwyddiant mewn Addysg Uwch, rhaglen a ariennir ac a gefnogir gan CCAUC. Mae ein cyfranogiad yn y rhaglen hon gan dîm cydweithredol o staff a myfyrwyr wedi arwain at y cynllun gweithredu hwn.

Yn Is-Ganghellor Grŵp Y Drindod Dewi Sant, sy'n cynnwys Coleg Sir Gâr a Choleg Ceredigion, rwy'n arbennig o falch o'n hymrwymiad i weithio tuag at wobr efydd y Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn ystod y tair blynedd nesaf. Mae Siarter Cydraddoldeb Hiliol (REC) AU Ymlaen yn darparu fframwaith ar gyfer sefydliadau i nodi a hunan-fyfyrio ar rwystrau sefydliadol a diwylliannol sy'n sefyll yn ffordd a myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Hoffwn ddiolch i'n staff, ein dysgwyr a'n myfyrwyr am eu cyfraniad i'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn ac i bartneriaid allanol am eu harweiniad a'u cefnogaeth.

Yr Athro Medwin Hughes, DL
Is-Ganghellor

Mae'r Cynllun Hil a Chydraddoldeb yn cynnwys nodau a chamau gweithredu gwybodus, wedi'u targedu, i sicrhau bod y sefydliad wedi ymrwymo i amgylchedd cynhwysol ac yn bwysicach na hynny, un amrywiol.

Yn Undeb Myfyrwyr, rydym yn cydnabod bod cydraddoldeb hiliol yn datblygu ledled y DU, yn enwedig ar ôl deffroad Black Lives Matter. Mae'r cynllun hwn yn un o ymrwymiadau'r Brifysgol; mae'n ymrwymo i wella polisïau ac arferion Hil a Chydraddoldeb ar gyfer pob cefndir wrth sicrhau bod cynnydd yn cael ei fonitro.

Datblygwyd y cynllun hwn mewn partneriaeth ag undeb y myfyrwyr a myfyrwyr eraill sydd wedi cynnwys profiadau bywyd myfyrwyr ar draws campysau'r brifysgol er mwyn gwella'r strategaeth.

Yn Llywydd Grŵp ar gyfer 2021/2022, rwy'n ei chyfrif yn fraint ac yn destun balchder fy mod wedi bod yn rhan o'r datblygiad hwn wrth sicrhau bod hil a chydraddoldeb yn parhau'n flaenoriaeth i'r sefydliad.

Hoffwn ddiolch i'r holl staff, am waith mor aruthrol a thriw yn y cynllun hwn ac i'r holl fyfyrwyr a gefnogodd y cynllun hwn drwy eu swyddogion penodedig er mwyn sicrhau bod yr holl faterion yn y Cynllun Hil a Chydraddoldeb yn cael sylw ac y glynir wrthynt hefyd. Edrychwn ymlaen at barhau i sgwrsio rhwng y myfyrwyr, Undeb y Myfyrwyr, a'r Brifysgol.

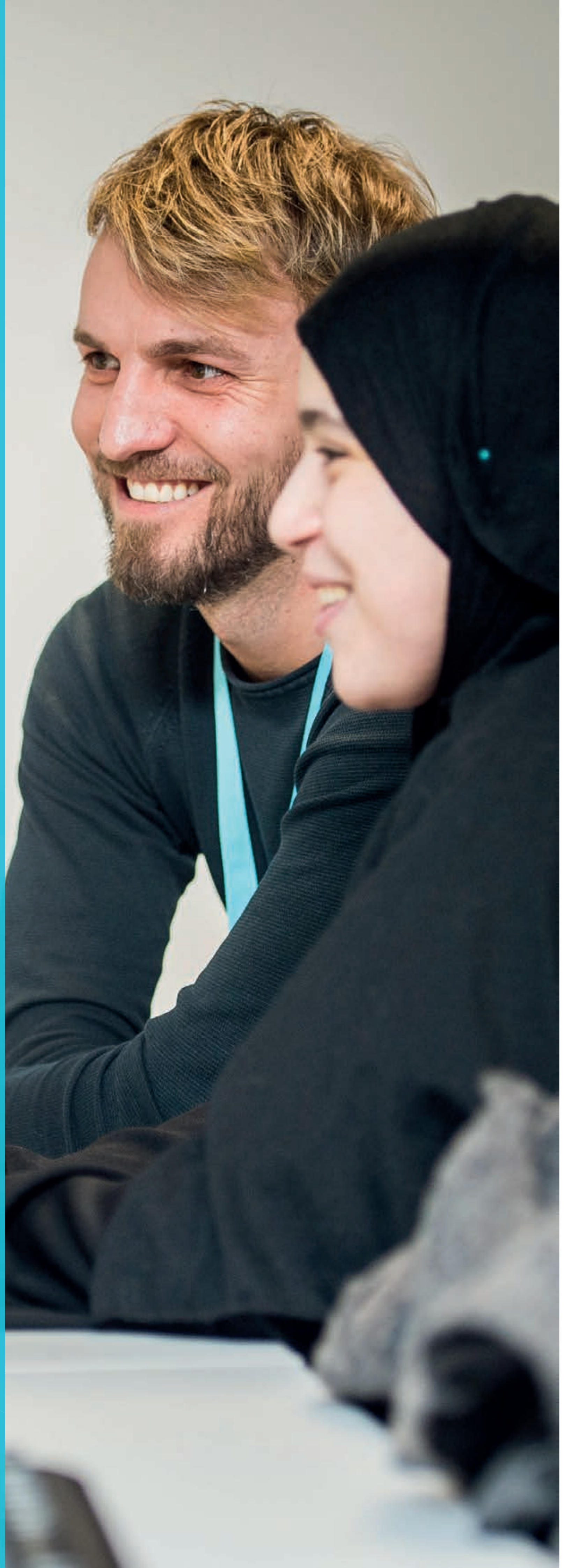
Vanessa Liverpool
Llywydd y Grŵp 2021-2022, UMYDDS

ADRAN 1
AMDANOM NI

Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant yn rhan o Grŵp Y Drindod Dewi Sant (y Grŵp), sef menter gydweithredol aml-sefydliadol sy'n eiddo i'r Brifysgol ac sy'n cael ei llywodraethu ganddi, gyda Choleg Sir Gâr (CSG) a Choleg Ceredigion (CC) yn golegau cyfansoddol. Mae gan y Grŵp gampysau yng Nghaerfyrddin, Llanbedr Pont Steffan, Llundain ac Abertawe, pob un â'i hunaniaeth unigryw ei hun. Mae ganddi 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 drwy ei cholegau cyfansoddol a phartneriaid.

Rydym wedi ymrwymo i adeiladu cymunedau cryf ac iach 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.

Mae gwerthoedd partneriaeth a chydweithredu'r Brifysgol wrth wraidd y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn. Maent wedi llywio ein gwaith wrth ddatblygu'r cynllun hwn, ei gynnwys a'i amcanion. Wrth symud ymlaen, mae dull cryf sy'n canolbwyntio ar bartneriaeth hefyd wedi'i gynnwys ar gyfer camau gweithredu a monitro'r cynllun hwn. Drwy gydol y gwaith o ddatblygu'r cynllun hwn rydym wedi cydweithio ag Undeb y Myfyrwyr.



Ein cenhadaeth yw:
Trawsnewid addysg, trawsnewid bywydau.

Ein gweledigaeth yw bod yn Brifysgol i Gymru, a'n hymrwymiad i les a threftadaeth y genedl wrth wraidd popeth a wnawn.

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

Mae ein Cynllun Strategol yn diffinio'r gwerthoedd allweddol canlynol:

1. **Addysgu rhagorol, wedi'i lywio gan ysgolheictod ac ymchwil, ac ymchwil gymhwysol**
2. **Cynwysoldeb**
3. **Cyflogadwyedd a chreadigrwydd**
4. **Cydweithio drwy bartneriaethau strategol**
5. **Datblygu cynaliadwy**
6. **Cysyniad dinasyddiaeth fyd-eang**
7. **Cymru a'i natur nodedig**

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hwn yn cyd-fynd â'n Cynllun Strategol sefydliadol, ein Cynlluniau Ffioedd a Mynediad, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a strategaethau allweddol eraill megis y Strategaeth Iechyd a Lles Myfyrwyr. Yn unol â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Strategaeth Iechyd a Lles Myfyrwyr, mae'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol hefyd yn mabwysiadu dull prifysgol gyfan.

Mae hefyd yn ymgorffori egwyddorion Siarter Cydraddoldeb Hiliol AU Ymlaen yn llawn ac yn mabwysiadu argymhellion yn nogfen UUK, Tackling racial harassment in higher education. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo ym mis Hydref 2021 i hyrwyddo 5 egwyddor Siarter Cydraddoldeb Hiliol AU yn ogystal â Dim Hiliaeth Cymru a'i nodau, yn rhan o'i hymrwymiadau a nodir yn y cynllun hwn, yw gwneud cais am wobr REC Efydd.

Nod y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yw cefnogi ymrwymiad y Brifysgol i ddarparu amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol, heb ragfarn na gwahaniaethu, lle caiff ein holl staff a'n dysgwyr eu cefnogi, ac y teimlant eu bod yn cael eu parchu ac yn cael eu grymuso i wireddu eu potensial llawn. Byddwn yn gwneud hyn drwy weithio mewn partneriaeth â'n staff a'n myfyrwyr yn ogystal â sefydliadau allanol megis AU Ymlaen. Ar gyfer y cynllun hwn rydym wedi gosod 3 maes gydag amcanion cysylltiedig, sy'n seiliedig ar ffocws ar ansawdd data i sicrhau bod data cadarn a chywir ar gael i fabwysiadu dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth o bennu blaenoriaethau, i fyfyrio ar y camau a gymerwyd, ac i ddangos effaith y cynllun hwn.

Mae **Adran 2** yn nodi sut rydym wedi pennu'r amcanion. Mae gan bob amcan allweddol dargedau CAMPUS sy'n gysylltiedig â hwy mewn cynllun cyflawni gweithredol canolog cysylltiedig, sy'n cynnwys canlyniadau tymor byr a thymor canolig ac uchelgeisiau tymor hwy.

Mae **Adran 3** yn rhoi rhagor o fanylion am y dogfennau sector yr ydym wedi'u hystyried wrth ddatblygu'r cynllun hwn.

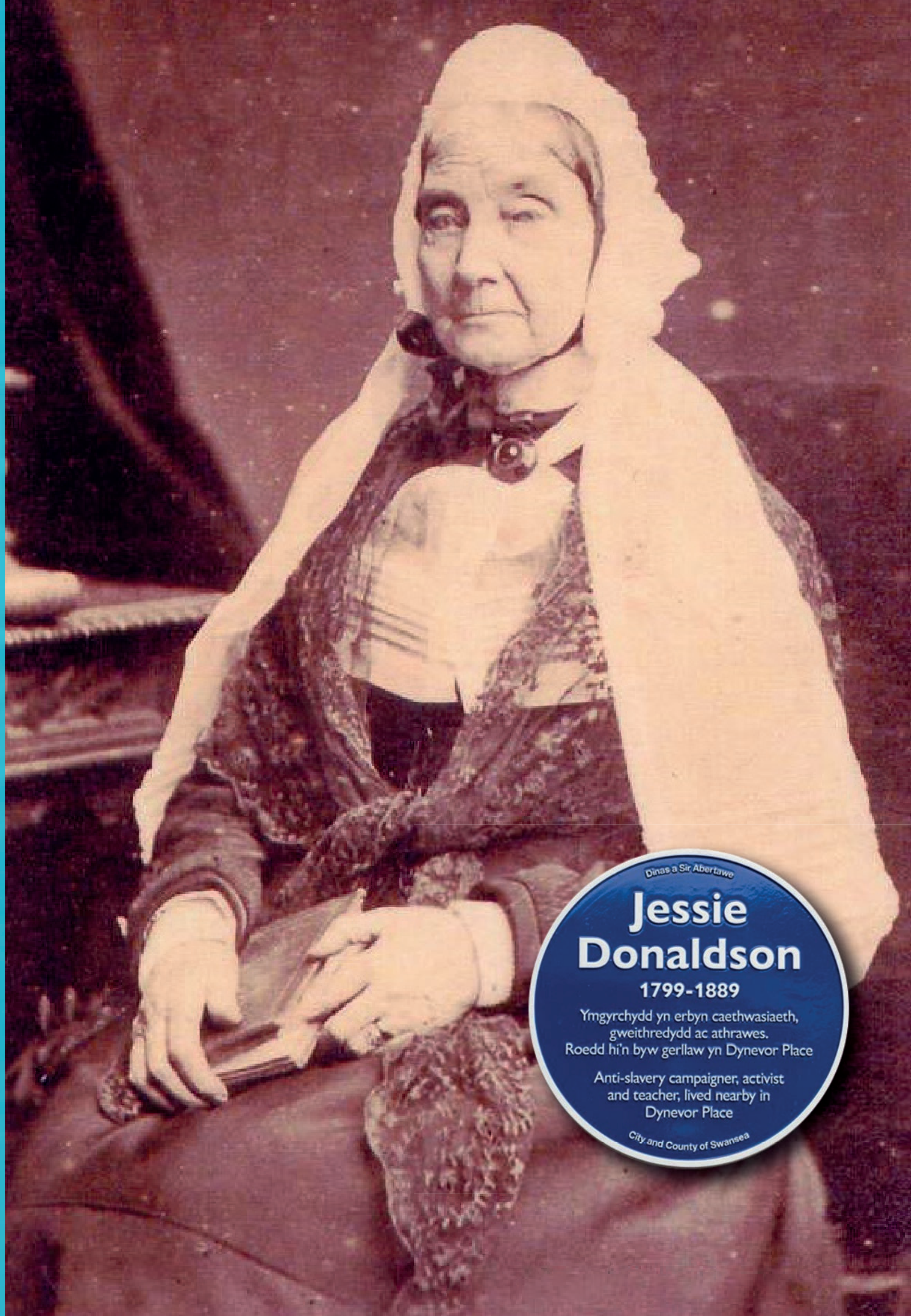
Fel y nodir yn **Adran 4**, byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â staff a myfyrwyr mewn perthynas â gweithredu, monitro a gwerthuso'r cynllun hwn.

ADRAN 1
DIBEN Y CYNLLUN CYDRADDOLDEB HILIOL

Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol fel y gall Y Drindod Dewi Sant egluro ein hymrwymiadau a'n hamcanion o ran pwysigrwydd cyfle cyfartal i bobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig, a sefydlu awyrgylch cadarnhaol a chynhwysol i'n cymuned.

Mae cynwysoldeb yn un o 7 gwerth allweddol y Brifysgol ac mae darparu amgylchedd cadarnhaol i'n holl fyfyrwyr a staff, beth bynnag fo'u cefndir amrywiol, yn flaenoriaeth bwysig i'r Brifysgol, wedi'i sbarduno gan yr Uwch Reolwyr a’r Llywodraethwyr.

Gwyddom o'r ymchwil a gynhaliwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2019 fod tystiolaeth o aflonyddu hiliol ar gampysau prifysgolion yn y DU. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ymrwymo i wella ein hymgynghoriad â grwpiau penodol o staff, dysgwyr a myfyrwyr i sicrhau bod rhwystrau'n cael eu deall yn llawn er mwyn galluogi unrhyw gamau a gymerir i fod yn effeithiol ac i ddeall anghenion ein cymunedau yn well.



Cyd-destun Hanesyddol

Yn rhan o'i pharatoadau ar gyfer ei gefeilliaid, mae'r Brifysgol wedi ystyried ei hanes cymhleth mewn perthynas â chaethwasiaeth, yn enwedig y cymorth ariannol a dderbyniodd Coleg Dewi Sant (Llanbedr Pont Steffan) gan bobl y daeth o leiaf ran o’u cyfoeth o gaethwasiaeth. Mewn ymateb i'r agwedd hon ar ei hanes sefydliadol, cymeradwyodd y Cyngor becyn o fesurau ym mis Gorffennaf 2020. Mae'r rhain yn cynnwys ysgoloriaethau i fyfyrwyr lleiafrifoedd ethnig ar gampws Llambed, arddangosfa barhaol yn Llambed i nodi pwysigrwydd gwerthoedd diwylliannol a chodi plac i Jessie Donaldson, yr ymgyrchydd yn erbyn caethwasiaeth, ar gampws Dinefwr yn Abertawe. Mae gan Archifau Roderic Bowen y Brifysgol drysorfa o ddogfennau sy'n ymwneud ag ymerodraeth a chaethwasiaeth, gan gynnwys fersiynau gwreiddiol o destunau gan ddiddymwyr megis Olaudah Equiano a Granville Sharp. Defnyddir yr archifau gan fyfyrwyr a staff ar gyfer ymchwil hanesyddol.

Gallwch ddarllen mwy am hanes cymhleth Llambed yma:

https://www.uwtsd.ac.uk/news/press-releases/press-2020/universities-race-and-slavery-from-liverpool-to-lampeter.html

Neu gwrandewch ar bodlediad Dr Alex Scott Universities, Race and Slavery: From Liverpool to Lampeter yn rhan o gyfres Podlediadau'r Brifysgol, Perspectives.

Yn ogystal, mae'r Brifysgol yn cefnogi rhaglen addysgol o 2021-22 gan lywodraeth St Vincent a'r Grenadine, drwy Noddwr Brenhinol y Brifysgol, EUB Tywysog Cymru. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i fuddsoddi mewn cyfres o ysgoloriaethau rhyngwladol a fydd yn cael eu cynnig i gefnogi 40 o fyfyrwyr israddedig i astudio yn Llambed yn ogystal â 15 myfyriwr i astudio am MBA.

Diffiniadau a Thermau:

Rydym yn ymwybodol bod trafodaethau sector a chenedlaethol yn digwydd i gytuno ar derminoleg a dderbynnir ar gyfer pobl Dduon ac Asiaidd, gan symud oddi wrth y term BAME.

Yn y cynllun hwn a'n cynllun gweithredu cysylltiedig, rydym wedi defnyddio'r term a dderbynnir gan Lywodraeth Cymru, sef lleiafrifoedd ethnig. Yn yr Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol a gyhoeddwyd gan Y Drindod Dewi Sant hyd yma, defnyddiwyd y term BAME a diffiniadau HESA pan rydym wedi defnyddio data HESA.

ADRAN 1

SUT Y DATBLYGWYD Y CYNLLUN

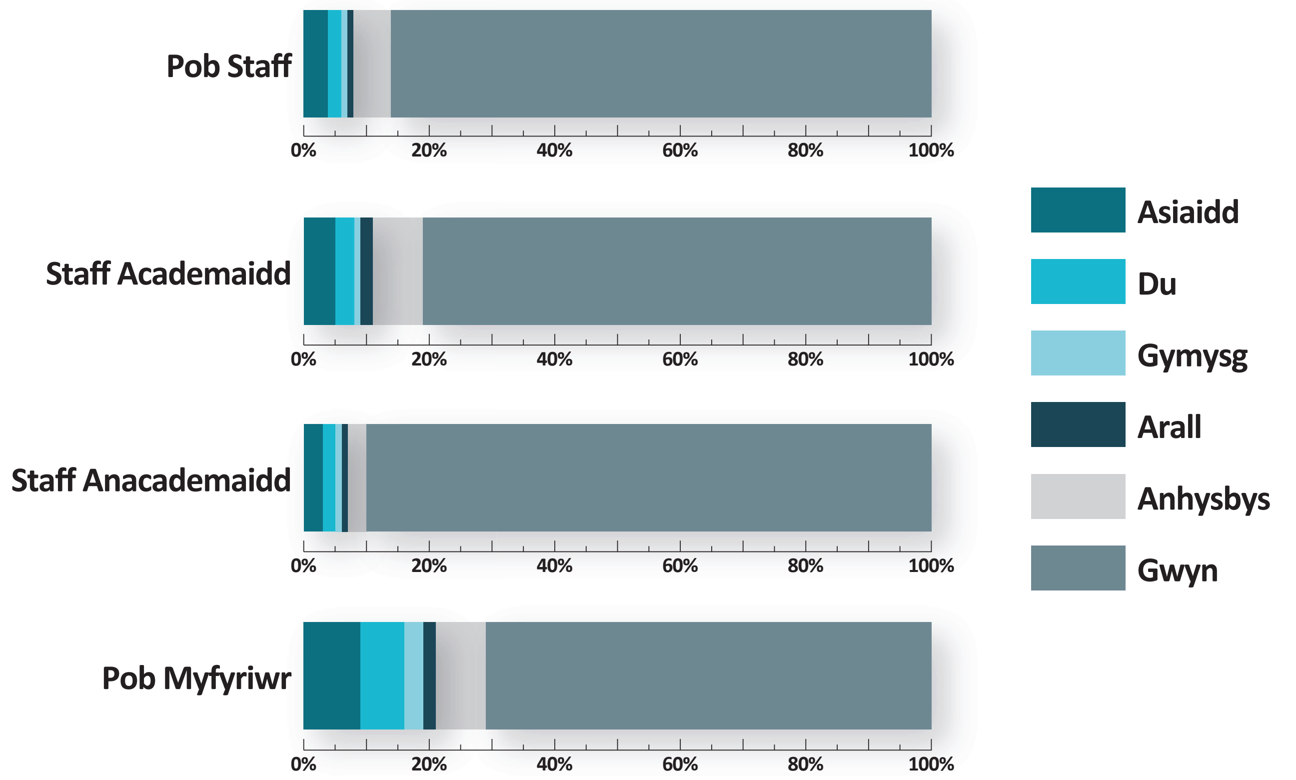
Datblygwyd y cynllun hwn mewn partneriaeth â chynrychiolwyr myfyrwyr a staff yn rhan o gyfranogiad ac ymrwymiad Y Drindod Dewi Sant i brosiect Hil: Mynediad a Llwyddiant AU Ymlaen, a ddechreuodd ym mis Mawrth 2021. Cafodd ein cynrychiolwyr myfyrwyr hefyd gymorth gan Undeb y Myfyrwyr.

Mynychodd tîm y prosiect nifer o weithdai AU Ymlaen lle rhannwyd arfer gorau ar draws y sector, trafodwyd data'r sector a chlywyd a gwrandawyd ar brofiadau bywyd unigolion o gefndir lleiafrifoedd ethnig. Gwnaethom hefyd elwa o drafod ein cynllun gweithredu yn ystod dau ddiwrnod ymgynghori gyda Mrs Susan Cousins. Yn ogystal, cwblhaodd y Brifysgol brosiect ymchwil i gynnydd a chyrhaeddiad myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig. Yn rhan o'r prosiect hwn, cynhaliwyd grwpiau ffocws ac mae canfyddiadau ac argymhellion y grwpiau hyn hefyd wedi'u cynnwys yn y cynllun hwn.

Mae'r cynllun hwn yn canolbwyntio ar brofiad a chanlyniadau staff a myfyrwyr a pharheir i ddatblygu'r cynllun gweithredu sy'n sail iddo wrth i ddata meintiol ac ansoddol myfyrwyr a staff gael eu casglu a'u dadansoddi drwy arolygon a grwpiau ffocws myfyrwyr a staff yn y dyfodol.

Wrth ddefnyddio'r cynllun hwn, bydd y Brifysgol yn gweithio ar draws yr adrannau academaidd, y gwasanaethau proffesiynol a chyda'n partneriaethau i godi ymwybyddiaeth o'r cynllun a chynyddu ymgysylltiad â'n staff a'n cymuned myfyrwyr amrywiol.

PROFFIL ETHNIGRWYDD STAFF A MYFYRWYR Y DRINDOD DEWI SANT



Gwyddom o dystiolaeth o'n Hadroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol fod ein cymunedau'n cynyddu o ran amrywiaeth, gyda mwy o fyfyrwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cofrestru ar gyrsiau dros y blynyddoedd diwethaf. Rydym yn cydnabod bod yn rhaid gwneud mwy i gynyddu amrywiaeth proffil ein gweithlu ymhellach.

Yn ein hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar gyfer 2019/20, datganodd 86% o staff Y Drindod Dewi Sant eu bod o ran ethnigrwydd yn wyn, a oedd yn parhau'n gyson dros y 5 mlynedd ddiwethaf. Datganodd 8% o staff Y Drindod Dewi Sant eu bod yn perthyn o ran ethnigrwydd i'r grŵp Du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig eraill, ac roedd 6% yn anhysbys neu'n well ganddynt beidio â datgan ethnigrwydd. Bu cynnydd bach yn nifer aelodau staff Asiaidd ers 2015/16, gan godi o 1% i 4%. Mae'r 86% o'r staff sy'n datgan eu bod yn Wyn yn cyfateb i gyfartaledd Cymru ond yn uwch na chyfartaledd y DU o 78%.

Dangosir proffil ethnigrwydd cyffredinol myfyrwyr Y Drindod Dewi Sant uchod. Mae cyfran y myfyrwyr Gwyn wedi bod yn gostwng er 2015/16, pan nododd 83% o fyfyrwyr eu bod yn Wyn, i 71% yn 2019/20, a ffigurau myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig yn cynyddu o 5% i 21%. Bu cynnydd sydyn yng nghyfran y myfyrwyr Du ac Asiaidd dros y cyfnod o bum mlynedd.

Yn seiliedig ar ddata mewnol 20/21, mae gan y Brifysgol gyfanswm o 4,848 o fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig. Mae 2,751 (56.7%) yn gysylltiedig â'r Athrofa Dysgu Canol Dinas (wedi'i leoli yn Llundain a Birmingham), 2,097 (43.2%) gyda champysau Cymru. Mae 44.9% o'r boblogaeth gyffredinol o fyfyrwyr yn yr Athrofa Dysgu Canol Dinas yn nodi eu bod yn lleiafrifoedd ethnig; 18.3% yw'r canran ar gyfer campysau Cymru.

Mae'r cynnydd clir yn nifer y myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig yn ganlyniad i ddull strategol a phenodol o ddarparu mynediad i astudiaeth AU ar gyfer cymunedau 'anodd eu cyrraedd', yn enwedig drwy ddatblygu nifer o raglenni astudio TystAU sy'n canolbwyntio ar gyflogaeth. Adlewyrchir hyn yn y data sy'n ymwneud â'r math o raglenni y mae myfyrwyr wedi cofrestru arnynt. Yn 2019/20, roedd 32% o fyfyrwyr a gofrestrodd ar 'raglenni astudio Israddedig eraill yn fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig ond dim ond 13% o fyfyrwyr a gofrestrodd ar Raddau Cyntaf.

Ymrwymiadau:

1. Cynyddu amrywiaeth proffil ein gweithlu
2. Cynyddu canran y myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig sy'n gysylltiedig â'n campysau yng Nghymru
3. Cynyddu nifer y myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig sydd wedi cofrestru ar Raddau Cyntaf yn ystod cyfnod y cynllun hwn.

ADRAN 2
EIN HAMCANION AR GYFER
2021-2024

Er mwyn datblygu'r amcanion ar gyfer y cynllun hwn, rydym wedi ystyried:

Ymgynghori drwy strwythur pwyllgorau'r Brifysgol a chydag amrywiaeth o randdeiliaid:
- Gwasanaethau Myfyrwyr
- Undeb y Myfyrwyr
- Cynrychiolwyr staff
- Cynrychiolwyr myfyrwyr

Adborth a Data'r Brifysgol
- AU Ymlaen: Ethnigrwydd a Deilliannau Myfyrwyr Cymru (2021)
- AU Ymlaen: Adroddiad Ystadegol Staff Cydraddoldeb mewn Addysg Uwch (2020)
- AU Ymlaen: Adroddiad Ystadegol Myfyrwyr Cydraddoldeb mewn Addysg Uwch (2020)
- Data perfformiad mewn perthynas â derbyniadau, cadw myfyrwyr a chyrhaeddiad myfyrwyr o gefndir ethnig lleiafrifol.
- Data ac adborth myfyrwyr o brosiect AU Ymlaen, Hil: Mynediad a Llwyddiant, y mae'r Brifysgol yn gweithio arno ar hyn o bryd

Adroddiadau Sector, Fframweithiau a Chanllawiau
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Tackling Racial Harassment: Universities Challenged (2019)
- Pearson: Students' experiences of study during Covid-19 and hopes for future learning and teaching (2021)
- Universities UK: Tackling Racial Harassment in Higher Education (2020)
- Universities UK and NUS Black, Asian and Minority Ethnic Student Attainment at UK Universities: #Closingthegap (2019)
- Dogfen ymgynghori Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Cymru Llywodraeth Cymru (2021)

Strategaethau mewnol
- Cynllun Strategol y Brifysgol
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Cynllun Ffioedd a Mynediad
- Strategaeth Iechyd a Lles Myfyrwyr

Datblygu dull prifysgol gyfan

Yn rhan o'r cynllun Cydraddoldeb Hiliol, mae'r Brifysgol wedi datblygu fframwaith cyffredinol cefnogol i alluogi cyflawni'r amcanion. Gyda hyn mewn golwg, bydd y Brifysgol yn ceisio ennill achrediad o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol.

Yn ogystal â'r tri ymrwymiad a nodwyd o ganlyniad i'r dadansoddiad proffil staff a myfyrwyr (tudalen 9), dyma dri maes allweddol a nodwyd a galluogwr sydd â nifer o gamau i'w cyflawni gan gwmpasu dull prifysgol gyfan i bwysleisio pwysigrwydd parhau i wella diwylliant amrywiol, cynhwysol a chydymdeimladol presennol y Brifysgol. Mae'r meysydd hyn hefyd wedi'u mapio yn ôl meysydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Strategaeth Iechyd a Lles; Dysgu, Byw, Cefnogi a Gweithio.

Diwylliant

Creu diwylliant campws cynhwysol sy'n hwyluso ymdeimlad o berthyn ac sy'n hyrwyddo parch at fyfyrwyr a staff a'r gymuned ehangach

1. Ymrwymiad a pherchnogaeth gan yr IG, llywodraethwyr a'r tîm DS
2. Codi ymwybyddiaeth o ddisgwyliadau'r Brifysgol o ran yr iaith a ddefnyddir a'r safonau disgwyliedig
3. Codi ymwybyddiaeth yn rheolaidd o faterion cydraddoldeb hiliol
4. Gwrando ar adborth gan staff a myfyrwyr, gyda ffocws ar gydraddoldeb hiliol

Profiad

Galluogi'r holl fyfyrwyr a'r staff i gael profiad cadarnhaol a boddhaus yn ystod eu cyfnod yn y Brifysgol

1. Cynnwys ac ymgysylltu â'r gymuned lleiafrifoedd ethnig, gan sicrhau bod lleisiau staff a myfyrwyr o gefndir ethnig lleiafrifol sydd â phrofiadau bywyd yn cael sylw dyledus
2. Adolygu a gwerthuso ein sianeli ar gyfer adrodd am achosion o aflonyddu hiliol a rheoli achosion a'u bod yn dilyn canllawiau'r sector (ACAS, EHRC)
3. Adolygu'r cymorth a ddarperir pan fydd myfyrwyr a staff yn rhoi gwybod am achosion o aflonyddu hiliol drwy gydol y broses
4. Casglu data'n systematig ar adroddiadau am achosion o aflonyddu hiliol, gan gynnwys lle y datryswyd materion yn anffurfiol, a chymryd camau i ymateb i dueddiadau sy'n dod i'r amlwg
5. Sicrhau bod staff a myfyrwyr yn ymwybodol o ymddygiadau disgwyliedig ar y campws ac ar-lein a'r cosbau am dorri'r rhain.

Deilliannau

Gwella deilliannau i'n staff a'n myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig

1. Cynnig amgylchedd dysgu cynhwysol
2. Gwella'r profiad academaidd a'r gefnogaeth i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig
3. Cynyddu nifer y myfyrwyr a gedwir a lleihau'r bwlch dyfarnu o ran ethnigrwydd
4. Gwella canlyniadau graddedigion a chynnal y dilyniant i astudiaethau pellach
5. Cynyddu amrywiaeth ein gweithlu
6. Cynyddu amrywiaeth ein huwch arweinwyr

Galluogwr: Defnyddio data staff a myfyrwyr i lywio'r cynllun gweithredu a gwerthuso cynnydd

Parth: *Diwylliant*

Amcan 1: Ymrwymiad a pherchnogaeth gan yr IG, llywodraethwyr a'r tîm DS

Mae'r Is-Ganghellor a thîm yr Uwch Gyfarwyddiaeth wedi ymrwymo i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol (REC) a Dim Hiliaeth Cymru yng nghyfarfod mis Mai 2021. Rhoddwyd gwybod am yr ymrwymiad hwn i'r Cyngor ym mis Gorffennaf 2021. Mae gwaith ar y gweill i gynyddu amrywiaeth ein corff llywodraethu a'n penodiadau uwch. Anogwyd ceisiadau'n arbennig gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig i gydnabod diffyg cynrychiolaeth ddigonol y grwpiau hyn ar y Cyngor. Yn ogystal, gofynnwyd am geisiadau am aelodau annibynnol gan unigolion sydd â chefndir proffesiynol mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Er mwyn ymgorffori perchnogaeth gan Uwch Gyfarwyddiaeth a Llywodraethwyr a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud â hil, trefnir sesiynau ar gydraddoldeb hiliol, gan gynnwys cefnogaeth trydydd parti perthnasol o bosibl, megis Cyngor Hil Cymru.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- parhau i amrywio ei chorff llywodraethu a'i huwch benodiadau
- cryfhau ein cymhwysedd proffesiynol mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth
- ymgorffori perchnogaeth gan Uwch Gyfarwyddiaeth a Chyngor, ac yn cynyddu ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud â hil ar lefel uwch

Amcan 2: Codi ymwybyddiaeth o ddisgwyliadau'r Brifysgol o'r iaith a ddefnyddir a'r safonau disgwyliedig

Byddwn yn lansio'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol newydd yn ystod sesiynau briffio'r Is-Ganghellor i staff ar ddechrau'r flwyddyn academaidd newydd ym mis Medi 2021. Byddwn yn casglu profiadau myfyrwyr a staff ar ffilm y gellir ei rhannu ym mhob sesiwn friffio ar ein holl gampysau, byddant hefyd yn cael eu rhannu yn rhan o raglen groesawu a chynefino myfyrwyr ac ar gyfer yr holl staff newydd yn rhan o'n rhaglen gynefino, Croeso Corfforaethol.

Yn ogystal, byddwn yn creu hwb newydd ar ein gwefan a'n hapiau i staff a myfyrwyr godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yn rhan o'r agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ehangach. Bydd hwn yn cynnwys tudalen bwrpasol ar gyfer cydraddoldeb hiliol.

Byddwn yn cadarnhau ein bod yn gyson wrth ddefnyddio derminoleg ac o ran yr iaith a ddefnyddir ar draws y Brifysgol. Byddwn yn manteisio ar arweiniad gan adnoddau arbenigol megis AU Ymlaen i'n cynorthwyo gyda'r broses hon ac ymgorffori yn ein negeseuon marchnata a ddefnyddir i recriwtio myfyrwyr. Byddwn hefyd yn datblygu canllawiau ymarferol i staff ar sut i ymdrin ag ymddygiad gwahaniaethol ac yn ymdrin yn effeithiol â sefyllfaoedd a allai godi o ddydd i ddydd.

Ar hyn o bryd mae'r Brifysgol yn cynnig modylau e-ddysgu aflonyddu a bwlio generig yn rhan o'n prosesau sefydlu myfyrwyr. Rydym yn cydnabod nad yw'r deunydd hwn ar hyn o bryd yn mynd i'r afael ag aflonyddu hiliol a bwlio yn ddigon manwl, a'n nod yw gwella ffocws y deunydd yn y maes hwn ar gyfer blynyddoedd academaidd yn y dyfodol.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- lansio'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol newydd yn ystod sesiynau briffio'r Is-Ganghellor i'r staff.
- codi ymwybyddiaeth o brofiadau myfyrwyr a staff yn rhan o raglenni Croeso a Chynefino (gan gynnwys gwell gwybodaeth i fyfyrwyr am aflonyddu hiliol a bwlio).
- Creu canolbwynt newydd ar ein gwefan i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo'r Cynllun Cydraddoldeb Hiliol.
- adolygu ein defnydd o derminoleg ac iaith ar draws y Brifysgol
- datblygu canllawiau ymarferol i staff ar sut i ymdrin ag ymddygiad gwahaniaethol.
- gwella ffocws y modylau e-ddysgu aflonyddu a bwlio i fynd i'r afael ag aflonyddu hiliol a bwlio yn rhan o'n prosesau sefydlu myfyrwyr

Amcan 3: Codi ymwybyddiaeth yn rheolaidd o faterion cydraddoldeb hiliol

Drwy ein staff a'n rhaglenni datblygu arweinyddiaeth, rydym yn gwneud ymdrech ymwybodol i sicrhau ei fod yn hyrwyddo cynwysoldeb yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb.

Rydym yn defnyddio Diwrnodau Cenedlaethol a Rhyngwladol yn rheolaidd i godi ymwybyddiaeth o faterion ac agendâu sy'n effeithio ar ein cymunedau, er enghraifft codi ymwybyddiaeth o'r ymgyrchydd yn erbyn caethwasiaeth Jessie Donaldson ar Fis Hanes Pobl Dduon ym mis Hydref 2020. Yn y flwyddyn academaidd nesaf, hoffem godi ymhellach broffil pobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig drwy dynnu sylw at eu rôl neu eu gwaith drwy ein pyrth cyfathrebu.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- gydlynol ei hagwedd ar draws y Brifysgol i godi ymwybyddiaeth o'r materion y mae ein cymunedau rhyngwladol a diwylliannol yn eu hwynebu yn ogystal â chodi proffil pobl o gefndir Du, Asiaidd a lleiafrifoedd Ethnig drwy weithio mewn partneriaeth â'n Hundeb Myfyrwyr a'n hwb.
- cynyddu ein gwybodaeth am staff a myfyrwyr ac ymwybyddiaeth o'r agenda cydraddoldeb hiliol drwy ddefnyddio'r cynnig modwl dwyieithog e-ddysgu AU Ymlaen.

Amcan 4: Gwrando ar adborth gan staff a myfyrwyr, gyda ffocws ar gydraddoldeb hiliol

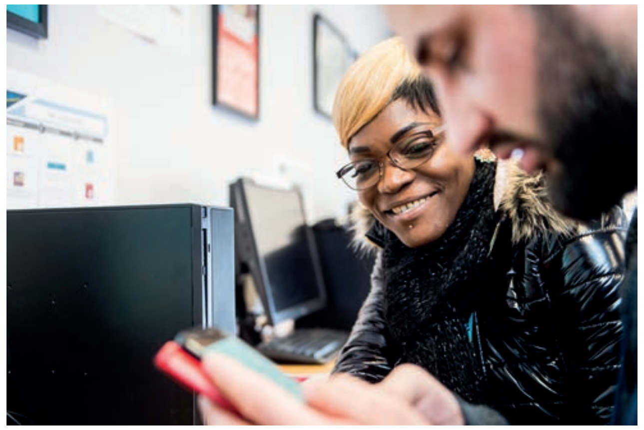
Wrth lunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020/2024, cynhaliwyd arolwg gennym gan ymgynghori â llawer o'n gweithlu a'n corff myfyrwyr i ddeall beth oedd y materion allweddol yr oedd angen i ni fynd i'r afael â hwy. Ym mis Ionawr 2020, dechreuwyd ar brosiect ymchwil i ddilyniant a chyrhaeddiad myfyrwyr yn Y Drindod Dewi Sant. Cynhaliwyd grŵp ffocws myfyrwyr yn rhan o'r prosiect hwn gan arwain at gyfres o argymhellion a ddefnyddiwyd i lywio'r cynllun hwn.

Yn dilyn hyn, byddwn yn cynnal arolwg cydraddoldeb pellach gyda chwestiynau penodol ynghylch cydraddoldeb hiliol er mwyn casglu barn ein staff a'n myfyrwyr a chael adborth ar yr agenda hon. Yn dilyn yr arolwg, gwahoddir staff a myfyrwyr i grwpiau ffocws lle byddant yn cael cyfle i rannu eu profiad bywyd a'u hadborth ar yr agenda.

Rydym hefyd yn gweithio gydag Undeb y Myfyrwyr i sefydlu panel o fyfyrwyr i ymgynghori â'r cynllun hwn.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- cynnal arolwg staff a myfyrwyr gyda grwpiau ffocws dilynol.
- casglu ac adrodd ar nodweddion gwarchodedig ar gyfer arolygon pwls rheolaidd.
- cyhoeddi prosiect ymchwil i ddilyniant a chyrhaeddiad myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig yn Y Drindod Dewi Sant - canfyddiad Awst 2021.
- gweithio gydag Undeb y Myfyrwyr i sefydlu panel o fyfyrwyr er ymgynghori.



Parth: *Profiad*

Amcan 1: Cynnwys ac ymgysylltu â'r gymuned lleiafrifoedd ethnig, gan sicrhau bod lleisiau staff a myfyrwyr o gefndir ethnig lleiafrifol sydd â phrofiadau bywyd yn cael sylw dyledus

Bydd datblygu ymhellach ein hymwneud a'n hymgysylltiad â'n cymuned lleiafrifoedd ethnig yn flaenoriaeth allweddol i ni yn rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Hiliol newydd.

Drwy ddarparu llwyfan i wrando ar ein staff a'n myfyrwyr o gefndir ethnig lleiafrifol a rhoi llais iddynt, bydd yn dyfnhau ein dealltwriaeth ar draws y Brifysgol o'u profiad byw a'r heriau y maent wedi'u goresgyn. Gall hyn hefyd gynyddu hyder staff a myfyrwyr eraill i nodi a rhannu unrhyw rwystrau a allai fod wedi dod i'w rhan wrth weithio neu astudio yn Y Drindod Dewi Sant.

Mae gennym eisoes ymgysylltiad ac ymwneud cryf â grŵp rhyddhad Undeb y Myfyrwyr ac mae gennym staff angerddol a chynrychiolwyr myfyrwyr o gefndir lleiafrifoedd ethnig sy'n ymwneud â dogfen AU Ymlaen Hil: Mynediad a Llwyddiant Mewn Addysg Uwch. Rydym yn gweithio'n rheolaidd gyda phwyllgorau myfyrwyr/staff a byrddau Athrofeydd a byddwn yn anelu at ddefnyddio'r strwythurau hyn i barhau i godi proffil yr agenda cydraddoldeb hiliol.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- hwyluso'r gwaith o greu rhwydwaith lleiafrifoedd ethnig staff i drafod yr agenda cydraddoldeb hiliol a'u grymuso i godi materion a hyrwyddo'r agenda ymhellach fyth.
- ceisio darparu cyfleoedd i fyfyrwyr a staff rannu eu profiad o weithio ac astudio yn Y Drindod Dewi Sant.
- defnyddio canlyniadau'r arolwg staff a myfyrwyr a grwpiau ffocws i wella ein gwasanaethau a'n dulliau cymorth yn barhaus.

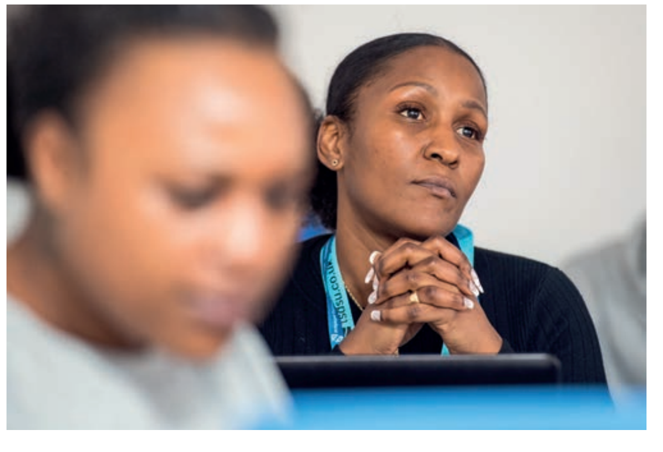
Amcan 2: Adolygu a gwerthuso ein sianeli ar gyfer rhoi gwybod am achosion o aflonyddu hiliol a rheoli achosion a'u bod yn dilyn canllawiau'r sector (ACAS, EHRC)

Byddwn yn gwerthuso canfyddiadau ein harolygon staff a myfyrwyr a grwpiau ffocws i lywio'r adolygiad o'n sianeli ar gyfer adrodd am gwynion, gan sicrhau ein bod yn parhau i gadw at gyngor cyhoeddedig ar gyfer y sector.

Byddwn yn adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ein rhaglen ymgynghorwyr bwlio ac aflonyddu staff, gan ystyried hyfforddiant gloywi a chodi ymwybyddiaeth ymhellach fel y bo'n briodol. Byddwn yn datblygu proses i nodi'r gwersi a ddysgir yn dilyn achosion o aflonyddu neu wahaniaethu hiliol. Yn rhan o'r broses hon, byddwn yn ystyried sut y gallwn ofyn am adborth a chofnodi adborth gan unigolion sydd wedi cael profiad diweddar neu wedi bod yn rhan o unrhyw agwedd ar y broses gwyno.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- gwerthuso canfyddiadau ein harolygon staff a myfyrwyr a grwpiau ffocws i lywio'r adolygiad o'n sianeli ar gyfer adrodd am gwynion
- adolygu a gwerthuso effeithiolrwydd ein rhaglen cynghorwyr bwlio ac aflonyddu staff
- datblygu proses i nodi'r gwersi a ddysgir yn dilyn achosion o aflonyddu hiliol, micro-ymddygiad ymosodol, neu wahaniaethu.



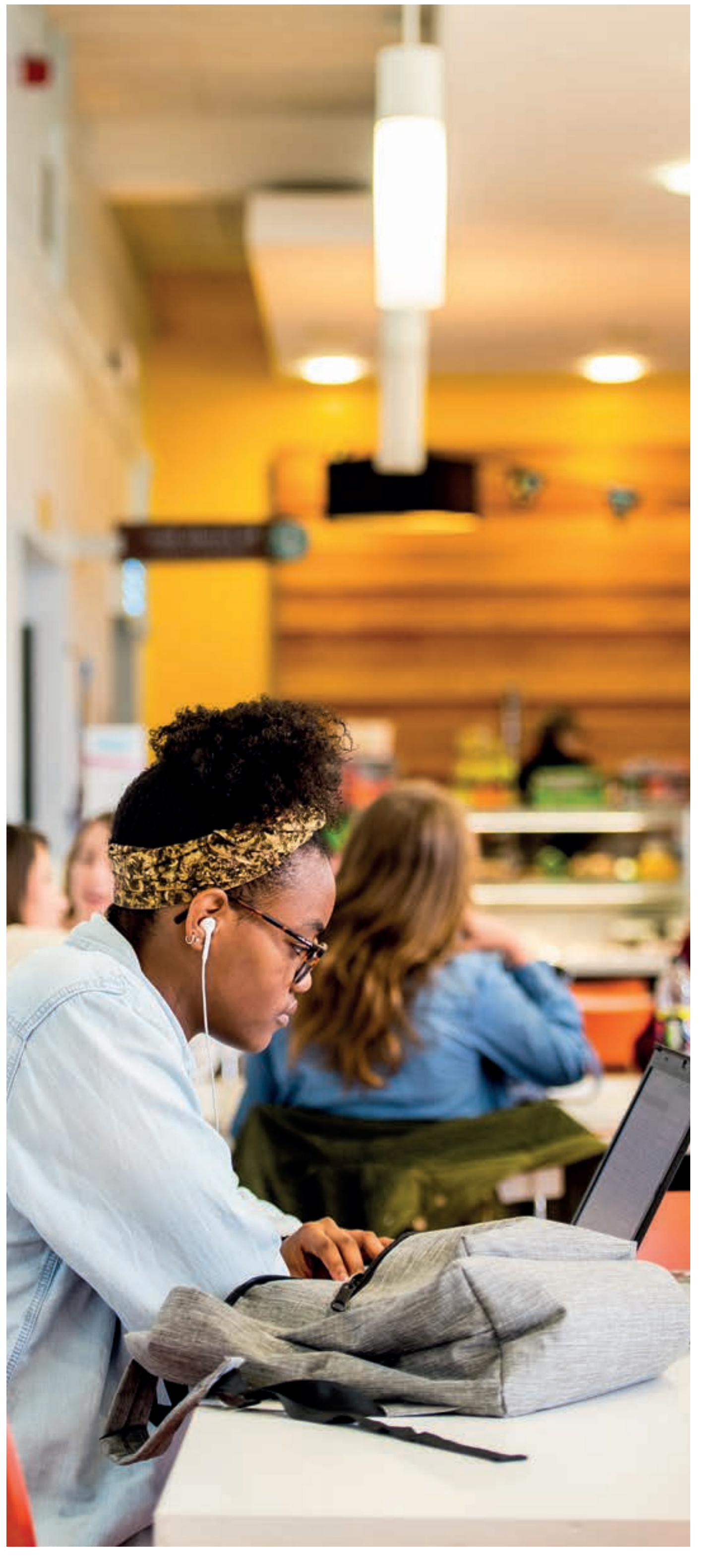
Amcan 3: Adolygu'r cymorth a ddarperir pan fydd myfyrwyr a staff yn adrodd am achosion o aflonyddu hiliol drwy gydol y broses

Mae ein hadran gwasanaethau myfyrwyr wrthi'n cynnal adolygiad i wella'r cymorth a ddarparwn i fyfyrwyr, yn enwedig mewn perthynas â lles. Disgwylir i'r adolygiad hwn gynyddu'r capasiti ar gyfer mesurau ataliol i alluogi a meithrin diwylliant diogel yn erbyn aflonyddu a bwlio gan gynnwys aflonyddu hiliol.

Rydym wedi nodi bod angen i ni ddatblygu ein fframwaith ymhellach i gefnogi myfyrwyr sy'n dioddef bwlio ac aflonyddu. Mae'r angen am gymorth wedi'i nodi'n arbennig mewn perthynas â chwynion anffurfiol lle gallai'r broses fod yn llai diffiniedig. Mae'r atebion yn cynnwys codi ymwybyddiaeth ymhlith grŵp ehangach o staff o sut i ymateb i achosion o aflonyddu hiliol a chyfeirio myfyrwyr yn well at ble y gallant ddod o hyd i gymorth.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- gwella'r fframwaith myfyrwyr mewn perthynas ag aflonyddu a bwlio
- gwella'r gefnogaeth i ddioddefwyr aflonyddu hiliol, yn enwedig ar gyfer digwyddiadau anffurfiol
- codi ymwybyddiaeth o aflonyddu hiliol ymhlith staff
- gwella'r camau i gyfeirio myfyrwyr at ble y gallant ddod o hyd i gymorth



Parth: *Profiad*

Amcan 4: Casglu data'n systematig ar adroddiadau am achosion o aflonyddu hiliol, gan gynnwys lle y datryswyd materion yn anffurfiol, a chymryd camau i ymateb i dueddiadau sy'n dod i'r amlwg

Mae'r Brifysgol eisoes wedi sefydlu system i gofnodi data ar achosion ffurfiol ac anffurfiol a gofnodwyd ar gyfer myfyrwyr a staff. Rhoddir adroddiad blynyddol ar gwynion ac apeliadau i'r Senedd a'r Cyngor. O fewn adran aflonyddu a bwlio'r adroddiad hwn , mae lle i wella'r adroddiadau mewn perthynas ag aflonyddu hiliol a bwlio.

Yn hanesyddol, bu heriau'n gysylltiedig â chasglu data ar faterion neu ddigwyddiadau sy'n cael eu datrys yn anffurfiol. Ein nod yw gwella hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o brosesau a chymorth sydd ar gael i staff a myfyrwyr. Yr hyn rydym yn anelu ato yw diwylliant agored lle mae pobl yn teimlo'n rhydd i roi gwybod am achos o aflonyddu a'u bod yn sicr eu meddwl y cymerir camau priodol mewn ymateb i achosion y rhoddwyd gwybod amdanynt.

Codir ymwybyddiaeth ar adegau allweddol (e.e. cynefino).

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- gwella a chodi ymwybyddiaeth o'n dulliau adrodd ymhlith staff a myfyrwyr
- adolygu dulliau adrodd ar gyfer hygyrchedd
- ymgorffori themâu aflonyddu a bwlio mewn cyfnodau sefydlu a chyfathrebu staff a myfyrwyr
- gwella'r broses o nodi mathau penodol o aflonyddu a bwlio mewn adroddiadau blynyddol e.e. achosion hiliol

Amcan 5: Sicrhau bod staff a myfyrwyr yn ymwybodol o ymddygiadau disgwyliedig ar y campws ac ar-lein a'r cosbau am dorri'r rhain.

Mae Cod Ymddygiad Myfyrwyr ar waith sy'n pwysleisio'r ymddygiadau cadarnhaol a ddisgwylir, ar-lein ac all-lein. Rhoddir gwybod i fyfyrwyr am y Cod Ymddygiad yn ystod y cynefino a chyfeirir at y cod hwn yn y Siarter Myfyrwyr.

Mae ein polisïau a'n gweithdrefnau staff yn cynnwys disgwyliadau o ran ymddygiad ac ymddygiad staff pan fo'n berthnasol. Mae angen i staff gwblhau modylau e-ddysgu gorfodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a herio rhagfarn anymwybodol.

Mae ein rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth (Hanfodion Rheoli Pobl) yn atgyfnerthu i reolwyr yr ymddygiadau disgwyliedig mewn perthynas ag aflonyddu a gwahaniaethu, fel eu bod wedi'u hymgorffori yn y sefydliad a'n diwylliant. Ym mhob pwnc rheoli megis recriwtio neu les, byddwn yn pwysleisio'r gofynion amrywiaeth a chynhwysiant sy'n berthnasol yn benodol i'r cyd-destun hwnnw. Byddwn yn helpu ein rheolwyr i ddehongli'r disgwyliadau drwy ddeialog a chymhwyso ymarferol i ddyfnhau eu dealltwriaeth gyfunol o ymddygiadau disgwyliedig.

Ar ôl ystyried achosion o ymddygiad annerbyniol a gofnodwyd, rydym wedi nodi'r angen i ddatblygu gallu ein staff ymhellach i herio hyn yn briodol ac yn sensitif, gan gynnwys mewn cyd-destun ystafell ddosbarth.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- parhau i ganolbwyntio ar ymddygiadau disgwyliedig mewn perthynas ag aflonyddu a gwahaniaethu yn ein rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth.
- datblygu ymhellach allu ein staff i herio ymddygiad annerbyniol yn briodol ac yn sensitif.

Parth: *Deilliannau*

Amcan 1: Cynnig amgylched dysgu cynhwysol

TMae'r amcan hwn wedi'i gynnwys yn y Strategaeth Iechyd a Lles Myfyrwyr (Parth Dysgu: Amcan 2). Mae cenhadaeth y Brifysgol i drawsnewid addysg a thrawsnewid bywydau yn gofyn am amgylchedd dysgu cynhwysol a chefnogol gyda phwyslais ar sicrhau bod pob unigolyn yn cael y cyfle i gyflawni ei botensial. Fel Prifysgol, mae hyn wedi golygu ymgorffori arfer cynhwysol ar draws y cwricwlwm. Gwelir llwyddiant hyn yn sylwadau aseswyr TEF 2019 fod gan y Brifysgol "ddarpariaeth bersonol ragorol, sy'n sicrhau ymgysylltiad ac ymrwymiad gweithredol i ddysgu ac astudio gan fyfyrwyr".

Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd addysgeg a chwricwlwm cynhwysol yn ei Safonau Dysgu ac Addysgu. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'u hymgorffori wrth ddatblygu rhaglenni, dylunio rhaglenni yw un o'n blaenoriaethau sefydliadol ar gyfer blwyddyn academaidd 21/22. Addysgeg sy'n gynhwysol, sy'n gydweithredol, sy'n bersonol ac sy'n broffesiynol yw pedair egwyddor allweddol ein Strategaeth Dysgu ac Addysgu. Mae dinasyddiaeth fyd-eang wedi'i hymgorffori yn ein Fframwaith Priodoleddau Graddedigion.

O ran cydraddoldeb hiliol yn benodol, cynhaliwyd trafodaeth bord gron 'dadwladychu'r cwricwlwm' yng nghynhadledd NEXUS ac rydym yn bwriadu cynnal digwyddiad allweddol yn ystod hydref 2021 ar y thema hon. Yr ydym yn archwilio gyda'r UM, a fyddai'n bosibl datblygu prosiect pwrpasol i edrych ar ddadwladychu'r cwricwlwm.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- ystyried gweithredu prosiect pwrpasol ar ddadwladychu'r cwricwlwm

Amcan 2: Gwella profiad a chefnogaeth academaidd myfyrwyr lleiafrifoedd ethnig

Mae'r NSS yn darparu data allweddol wedi'i feincnodi yn y sector i ystyried boddhad myfyrwyr â'u profiad academaidd. Yn nata diweddaraf NSS yn 2021, bodlonrwydd cyffredinol Y Drindod Dewi Sant oedd 74.87% (ychydig yn is na chyfartaledd y sector o 75.41%). Roedd boddhad lleiafrifoedd ethnig yn 77.06%, yn llawer uwch na chyfartaledd y sector ar gyfer y garfan hon (73.72%). Yn y grŵp hwn, sgoriodd myfyrwyr Asiaidd yn arbennig o dda gyda boddhad o 82.07% (8.07% yn uwch na chyfartaledd y sector). Fodd bynnag, gostyngodd boddhad myfyrwyr du o 91.18% yn 2020 i 62.5%, sy'n llawer is na chyfartaledd y sector ar gyfer myfyrwyr du, sef 74.05%. Mynegwyd anfodlonrwydd arbennig mewn perthynas ag adborth academaidd a chymorth academaidd gan y garfan hon o fyfyrwyr. Nod y Brifysgol yw parhau i sicrhau sgoriau uwch na chyfartaledd y sector yn achos myfyrwyr lleiafrifoedd ethnig a chynyddu lefelau boddhad myfyrwyr du yn ôl i gyfartaledd y sector uwch.

Un cais allweddol a nodwyd yn sylwadau Arolygon Cenedlaethol Myfyrwyr yw creu sesiynau Saesneg i wella sgiliau iaith myfyrwyr. Bydd y Brifysgol yn archwilio'r cais hwn.

Mae'r brifysgol yn ymwybodol bod iechyd meddwl yn broblem gynyddol ymhlith myfyrwyr a bod tystiolaeth bod myfyrwyr lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o fanteisio ar gymorth academaidd megis cwnsela. Ar hyn o bryd mae'r brifysgol yn adolygu ei hadran gwasanaethau myfyrwyr ac yn rhan o'r adolygiad hwn, bydd yn ceisio gwella'r cymorth lles ac iechyd meddwl i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig.

Mae'r Brifysgol yn falch bod gennym undeb y myfyrwyr ei lywydd du cyntaf ar gyfer 2021/22. Rydym wedi bod yn cynyddu systemau cynrychioli llais myfyrwyr ar yr Athrofa Dysgu Canol Dinas dros y blynyddoedd diwethaf. Mae'r grwpiau ffocws myfyrwyr ar gyfer y prosiect dilyniant a chyrhaeddiad BAME wedi nodi'r angen i gynyddu cynrychiolaeth ethnig ymhlith cynrychiolwyr cwrs. Byddwn yn gweithio gydag Undeb y Myfyrwyr i gyflawni'r nod hwn.

Yn rhan o'i gwaith ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, dadansoddodd y Brifysgol amrywiaeth gynyddol ei myfyrwyr o ran ffydd a nodwyd yr angen am bolisi ffydd a chrefydd (e.e. mewn perthynas ag asesu a gwyliau crefyddol).

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- parhau i sicrhau sgoriau cyfartalog uwch na'r sector ar gyfer myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig a chynyddu lefelau boddhad myfyrwyr du yn ôl i gyfartaledd uwch y sector.
- Cynyddu dosbarthiadau sgiliau Iaith Saesneg i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig
- Gwella cymorth Lles ac Iechyd Meddwl i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig
- Cynyddu nifer y cynrychiolwyr cyrsiau sy'n perthyn i leiafrifoedd ethnig.
- Datblygu polisi ffydd a chrefydd

Amcan 3: Cynyddu nifer y myfyrwyr a gedwir a lleihau'r bwlch dyfarnu o ran ethnigrwydd

Mae data canlyniadau graddau ar gael drwy nifer o adroddiadau: Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, yr Adroddiad ar Ganlyniadau Graddau ac adroddiadau Bwlch Dyfarnu Ethnigrwydd AU Ymlaen. Mae'r data diweddaraf sydd ar gael (2019/20) yn dangos bod myfyrwyr gwyn wedi cael cyfran uwch o raddau anrhydedd da yn gyson, na'r grwpiau ethnig eraill. 79.2% yw canran y graddau anrhydedd da a ddyfarnwyd i fyfyrwyr Gwyn yn 2019/20 ac mae ychydig yn is na chyfartaledd sector y DU, sef 82% a chyfartaledd Cymru o 81%. Mae bwlch dyfarnu'r DU ar gyfer myfyrwyr BAME yn 9.9% ar gyfer 2019/20; ar gyfer myfyrwyr Y Drindod Dewi Sant roedd hwn yn 14.8%.

Mae dadansoddiad pellach yn dangos bod gwelliant sylweddol wedi'i wneud dros y 5 mlynedd ddiwethaf ond mae'n amlwg bod angen gwelliant pellach i gau'r bwlch dyfarnu. Er enghraifft, mae cyfran y myfyrwyr o gefndir ethnig Asiaidd yn Y Drindod Dewi Sant a gafodd radd anrhydedd dda wedi gwella'n sylweddol (+26%) er 2015/16 (o 35% yn 2015/16 i 50% yn 2018/19 ac ymhellach i 60.3%yn 2019/20). Fodd bynnag, mae'r sgoriau hyn yn parhau i fod yn amlwg, yn is na chyfartaleddau sector Cymru a'r DU ar gyfer myfyrwyr Asiaidd, sef, yn eu tro, 69% a 73% yn 2019/20.

Mae cyrhaeddiad myfyrwyr du wedi codi yn yr un modd o 44% yn 2015/16 i 71% yn 2018/19 (cyn y pandemig) ac wedyn wedi gostwng i 65.4% yn 2019/20. Mae'r ffigur hwn ychydig yn is na chyfartaledd sector y DU ond mae'n uwch na chyfartaledd sector Cymru ar gyfer myfyrwyr du.

Wrth ystyried trawstoriad data rhyw ac ethnigrwydd, mae'n amlwg nad oes unrhyw broblemau ethnigrwydd mawr. Rydym yn cydnabod bod bwlch dyfarnu o 5% rhwng dynion gwyn o'u gymharu â myfyrwyr gwyn benywaidd, ond dim ond 2% yw'r bwlch dyfarnu ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd Asiaidd o'u cymharu â myfyrwyr Asiaidd benywaidd a bwlch o 1% ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd du o'u cymharu â myfyrwyr du benywaidd.

Mae cadw myfyrwyr wedi ei roi ar gofrestr risg gyffredinol y Brifysgol sy'n cael ei monitro gan y Cyngor. Mae data mewnol ynghylch myfyrwyr a dynnodd yn ôl yn 20/21 (sy'n cynnwys data ar gyfer pobl nad ydynt yn dechrau a'r rhai sy'n gadael yn gynnar) yn dangos bod problem o ran cadw myfyrwyr. Mae hyn yn arbennig o wir ar lefel 4 lle mae bwlch cadw o 10% rhwng myfyrwyr gwyn a du (18.77% ~ 28.68%) a bwlch cadw o 14.3% rhwng myfyrwyr gwyn ac Asiaidd (18.77%~28.68%). Ar lefel 6, mae'r bwlch wedi lleihau i 1.85% ar gyfer myfyrwyr du a 0.48% ar gyfer myfyrwyr Asiaidd. Mae hwn yn batrwm sydd i'w weld ar draws pob Athrofa. Bydd adroddiad cadw blynyddol yn cael ei gyflwyno i'r Senedd, y Cyngor a CCAUC yn ystod hydref 2021/22 a fydd yn cynnwys dadansoddiad penodol o ddata cadw myfyrwyr yn ôl ethnigrwydd.

Er mwyn gwella'r broses o ddadansoddi data ymhellach a pherchnogaeth deilliannau data ymhlith timau rhaglenni, datblygwyd dangosfwrdd data newydd ar gyfer y rhaglen neu ddibenion monitro rhaglenni blynyddol o 2021/22 sy'n cynnwys am y tro cyntaf ddata ar lefel rhaglen ar fyfyrwyr sy'n tynnu'n ôl a graddau a ddyfernir yn ôl ystod o nodweddion gwarchodedig gan gynnwys ethnigrwydd. Bydd hyn yn caniatáu i'r Brifysgol gael mwy o ddata gronynnol i gymryd camau mwy penodol. Bydd adroddiad blynyddol cyffredinol newydd ynghylch cadw myfyrwyr yn cael ei gyflwyno i'r Senedd a'r Cyngor yn 2021/22.

Yn ogystal, caiff gweithgor ei sefydlu i edrych ar gynyddu nifer y myfyrwyr a gedwir a lleihau'r bwlch dyfarnu ethnigrwydd ar draws y Brifysgol. Bydd y gweithgor hwn yn cynnwys cynrychiolaeth Undeb y Myfyrwyr ac yn ceisio cyfarch a gweithredu cyfres o amcanion gyda chamau gweithredu wedi'u targedu i'w cyflawni ar draws y Brifysgol.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- sefydlu gweithgor
- cynnwys dadansoddiad penodol o gadw yn ôl ethnigrwydd yn yr adroddiad cadw blynyddol i'r Senedd, y Cyngor a CCAUC

Parth: *Deilliannau*

Amcan 4: Gwella deilliannau graddedigion a chynnal y dilyniant i astudiaethau pellach

Mae dadansoddiad o'r data Deilliannau Graddedigion diweddaraf ar gyfer myfyrwyr a adawodd yn 2018/19 yn dangos y data canlyniadau canlynol yn ôl ethnigrwydd.

Er bod canrannau llawer mwy o fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig na myfyrwyr gwyn yn symud ymlaen i astudiaethau pellach, erys bylchau clir mewn deilliannau o ran ffigurau cyflogaeth a diweithdra amser llawn.

Yn rhan o'i fframwaith bwrsarïau newydd ar gyfer 2021/22, datblygwyd bwrsari ar gyfer myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig Lefel 6 i ddarparu cymorth ariannol ar gyfer gweithgareddau cwricwlwm ychwanegol yn eu blwyddyn olaf o astudiaethau israddedig. Yn ogystal, bydd gweithgor yn cael ei sefydlu i ddadansoddi'r ffigurau hyn yn fanylach a nodi camau gweithredu penodol ar draws y Brifysgol.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- sefydlu gweithgor i ddadansoddi data canlyniadau graddedigion perthnasol a nodi camau gweithredu â ffocws

	Cyflogaeth amser llawn *(Cyf. sector Cymru)*	Di-waith *(Cyf. sector Cymru)*	Mewn Astudiaeth Bellach *(Cyf. sector Cymru)*
Gwyn	54.6% *(54.8%)*	5.2% *(4.4%)*	19.9% *(21.7%)*
Asiaidd	17.1% *(41.3%)*	11.4% *(8.1%)*	28.6% *(27.3%)*
Du	28.5% *(47.9%)*	7.1% *(4.1%)*	28.6% *(26%)*
Cymysg*	60% *(47.3%)*	0% *(9.2%)*	20% *(22.4%)*

*Cymysg = cyfanswm o 25

GALLUOGWR

Galluogwr: Defnyddio data staff a myfyrwyr i lywio'r cynllun gweithredu a gwerthuso cynnydd

Mae gennym nifer o ffynonellau data allweddol sy'n cael eu meincnodi gan y sector yn ôl ethnigrwydd gan gynnwys data Canlyniadau Graddedigion, data canlyniadau graddau, data arolwg cenedlaethol a data a gynhwysir yn yr Adroddiad Blynyddol cydraddoldeb. Yn ogystal, mae gennym ddata mewnol gan gynnwys data arolwg mewnol (arolwg pwls, arolwg sefydlu, arolygon mynediad i adnoddau), data grwpiau ffocws a data cwynion ac apeliadau.

O 2021/22 ymlaen, bydd dangosfwrdd data newydd yn rhoi data manwl i dimau rhaglenni ar lefel rhaglen. Sy'n cynnwys canfyddiadau awtomataidd ar ein proffil ethnig o dderbyniadau, gwybodaeth am dariff mynediad yn ôl ethnigrwydd, cynnydd cwrs neu dynnu'n ôl a chyrhaeddiad.

Mae cryn dipyn yn mynd rhagddo i uwchraddio ein system Adnoddau Dynol a fydd yn cryfhau ein gallu i adrodd ar broffil presennol a chyfredol y gweithlu.

I ategu data sy'n canolbwyntio ar Addysg Uwch, bydd y brifysgol yn edrych ar ddata demograffig lleol drwy ddefnyddio ystadegau Diverse Cymru ac yn ystyried canlyniadau'r arolwg Perthyn a Byw yng Nghymru.

Yn rhan o'r gwaith i sicrhau statws Siarter Cydraddoldeb Hiliol, byddwn yn gweithio i fodloni'r gofynion data angenrheidiol. Yn rhan o'n dull gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth, bydd y data hyn yn sail i'r amcanion a amlinellir uchod a chânt eu defnyddio i fonitro cynnydd a mesur effaith camau gweithredu allweddol.

Amcan 5: Cynyddu amrywiaeth ein gweithlu

Rydym wedi ymrwymo i wella amrywiaeth ein gweithlu ar bob lefel yn y Brifysgol, gan gynnwys Cyngor y Brifysgol. Yn rhan o'n hymgyrch recriwtio bresennol sy'n ceisio ceisiadau i ymuno â'n corff llywodraethu, rydym wedi gwahodd ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol yn benodol, yn enwedig cefndiroedd lleiafrifoedd ethnig i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth a nodwyd gan y Cyngor.

Yn ddiweddar, lansiwyd safle gyrfaoedd newydd i gefnogi'r broses o recriwtio staff newydd a byddwn yn parhau i adolygu ein naratif ar y safle hwn er mwyn sicrhau ein bod yn annog ceisiadau gan unigolion o gefndiroedd amrywiol. Byddwn yn parhau i weithio gyda'n partner recriwtio allanol i ehangu ein cyrhaeddiad drwy hysbysebu swyddi drwy sianeli recriwtio newydd. Pan fo'n briodol ac yn angenrheidiol, byddwn yn ystyried cymryd camau cadarnhaol cyfreithlon yn ein proses recriwtio i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu. Byddwn yn ceisio codi proffil staff o gefndiroedd amrywiol ar ein tudalennau gwe fel y bo'n briodol i gyd-fynd â digwyddiadau allweddol, er enghraifft, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Mis Hanes Pobl Dduon.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- annog ceisiadau o gefndiroedd amrywiol, gan gynnwys lleiafrifoedd ethnig, ar bob lefel yn y Brifysgol lle nodwyd tangynrychiolaeth.
- adolygu'r naratif yn barhaus ar ein safle gyrfaoedd er mwyn sicrhau ein bod yn annog ceisiadau am rolau gwag gan unigolion sydd â chefndiroedd amrywiol.
- ystyried cymryd camau cadarnhaol cyfreithlon yn ein proses recriwtio pan fo'n briodol ac yn angenrheidiol i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu.
- codi proffil staff o gefndiroedd amrywiol wrth gyfathrebu pan fo'n briodol i gyd-fynd â digwyddiadau allanol allweddol.

Amcan 6: Cynyddu amrywiaeth ein huwch arweinwyr

Byddwn yn parhau i fonitro proffil ceisiadau o gefndiroedd amrywiol i'n rhaglenni datblygu arweinyddiaeth mewnol yn y Brifysgol megis rhaglen Arweinwyr y Dyfodol, Hanfodion Rheoli Pobl a'n Rhaglen Gwella a Datblygu Dysgu (LEAP). Byddwn yn gwerthuso cyfranogiad y Brifysgol yn rhaglen arweinyddiaeth Aurora y sector AU ar gyfer menywod gan gynnwys yr effaith ar fenywod o leiafrifoedd ethnig a'r cyfleoedd dilyniant gyrfaol iddynt. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio'n gryf ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sydd wedi'i wreiddio yn ein rhaglen Hanfodion Rheoli Pobl. Byddwn yn gwella'r gefnogaeth i staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ystod eu gyrfaoedd gyda ni i sicrhau nad ydynt yn wynebu unrhyw rwystrau i wneud cais am gyfleoedd datblygu neu hyrwyddo neu fanteisio arnynt.

Er mwyn cwblhau'r amcan hwn, bydd y Brifysgol yn;

- parhau i fonitro proffil ceisiadau ar gyfer pob cyfle arweinyddiaeth a datblygu.
- gwerthuso cyfranogiad y Brifysgol yn rhaglen arweinyddiaeth Aurora ar gyfer menywod gan gynnwys yr effaith ar fenywod o leiafrifoedd ethnig.
- parhau i ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen datblygu rheoli Hanfodion Rheoli Pobl.
- gwella'r gefnogaeth i staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ystod eu gyrfaoedd gyda ni er mwyn sicrhau nad ydynt yn wynebu unrhyw rwystrau rhag gwneud cais am gyfleoedd datblygu neu symud ymlaen.

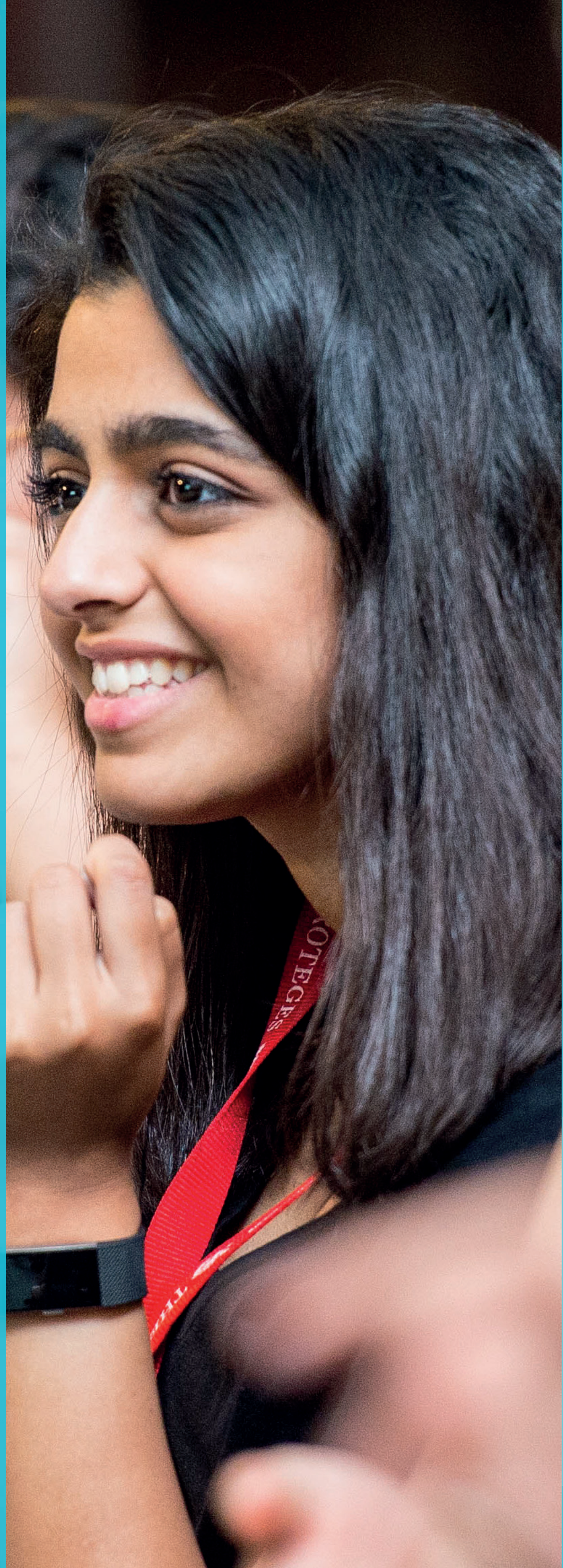
ADRAN 3

PA WYBODAETH BERTHNASOL A DDEFNYDDIWYD GENNYM

Yn ogystal â defnyddio data proffil ethnigrwydd, data canlyniadau myfyrwyr, data arolygon a data grwpiau ffocws myfyrwyr, rydym hefyd wedi defnyddio'r deunyddiau a ddarparwyd gan Raglen Hil: Mynediad a Llwyddiant AU Ymlaen ac ystod o ddogfennau sector allweddol allanol ac ystadegau cenedlaethol i'n cefnogi i nodi ein hamcanion ar gyfer y cynllun hwn.

Ar gyfer y cynllun hwn rydym wedi mabwysiadu dull Prifysgol gyfan ac wedi ymgorffori nifer o fframweithiau sector allweddol, yn arbennig:

- **Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Tackling Racial Harassment: Universities Challenged (2019)**
- **Universities UK: Tackling Racial Harassment in Higher Education (2020)**
- **Universities UK ac NUS: Black, Asian and Minority Ethnic Student Attainment at UK Universities: #Closingthegap (2019)**
- **Dogfen ymgynghori Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Cymru Llywodraeth Cymru (2021)**



ADRAN 4

SUT Y BYDDWN YN CYFLAWNI AC YN MONITRO'R CYNLLUN

Cyflawnir y camau gweithredu yn y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol drwy gynllun cyflawni gweithredol a gaiff ei fonitro gan y Grŵp Llywio Iechyd, Lles a Chydraddoldeb. Mae Undeb y Myfyrwyr wedi ei gynrychioli ar y bwrdd hwn.

Mae gennym broses adolygu flynyddol sefydledig ac effeithiol ar waith lle byddwn yn llunio Adroddiad Cynnydd Blynyddol a fydd yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor a'r Senedd yn ogystal ag Undeb y Myfyrwyr ac Undebau Llafur cydnabyddedig a'i gyhoeddi ar-lein i bawb allu ei ddarllen.

Bydd yr adolygiad yn darparu data monitro allweddol a ddaw o'r ffynonellau canlynol:

- Data HESA yn ogystal â data Resource Link
- Data arolygon myfyrwyr
- Dangosfwrdd Myfyrwyr
- Data ansoddol sy'n deillio o'r arolwg Cydraddoldeb, arolygon pwls rheolaidd a grwpiau ffocws.
- Adborth gan staff a myfyrwyr yn ogystal â rhwydweithiau staff a myfyrwyr

Un o'r targedau mesuradwy penodol fydd ein cyflwyniad a'n hasesiad gan y Siarter Cydraddoldeb Hiliol i ennill gwobr lefel Efydd, a'r gobaith yw llwyddo i wneud o fewn y tair blynedd nesaf.

Adolygiad Blynyddol o Gynnydd

Mae gennym broses adolygu flynyddol sefydledig ac effeithiol ar waith.

Mae'r broses adolygu flynyddol yn gwerthuso effaith a chanlyniadau'r camau gweithredu, 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 mewn perthynas â Chydraddoldeb Hiliol.