

CYF	CAM GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
1	DIWYLLIANT A LLYWODRAETHU Hyrwyddo urddas, parch, cynhwysiant a thegwch yng nghymunedau'r Coleg a'r Brifysgol er mwyn ymgorffori cydraddoldeb ym mhrosesau gwneud penderfyniadau Grŵp PDC.					
1.1	Rheoli agenda cydraddoldeb PDC drwy'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r tri Is-grŵp Cydraddoldeb ar gyfer - anabledd a dyslecsia, hil, crefydd a chred a rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Bydd hyn yn cynnwys: = cynnal EDSG/Is-grwpiau bob tymor. = cynrychiolaeth o bob adran/cyfadrn/Undeb y Myfyrwyr. = cynrychiolwyr i gyfleu gwaith EDSG/Is-grwpiau ac agenda cydraddoldeb ehangach i PDC ehangach.	- Mae'n darparu llywodraethu strategol ar gyfer yr agenda cydraddoldeb. - Mae'n sicrhau cyswllt cydraddoldeb allweddol o fewn pob adran/cyfadrn. - Mae'n cyfathrebu gwaith EDSG i'r sefydliad ehangach.	- 3 chyfarfod a gynhelir bob blwyddyn. - cynrychiolydd (neu enwebai) o bob cyfadrn/adran yn mynychu pob cyfarfod.	Gorffennaf 2016 – i'w adolygu'n flynyddol wedi hynny	Ysgrifennydd y Brifysgol	CYFLAWNMYD • Drwy gydol 2016/20, cyfarfu EDSG bob tymor, gyda chynrychiolaeth ar draws pob cyfadrn ac adran. • Gweithredodd Grŵp Anabledd a Dyslecsia rhwng 2016/19 a chefnogodd PDC i fod yn gyflogwr 'Hyderus o ran Anabledd'. Lansiwyd Grŵp Rhwydwaith Staff Anabledd ym mis Rhagfyr 2019. • Cyfarfu'r Is-grŵp Cydraddoldeb o ran Rhywedd, Hunaniaeth o Ran Rhywedd a Chyfeiriadedd Rhywiol bob tymor drwy gydol 2016/20, gyda chynrychiolaeth ar draws y sefydliad. • Ailgynnullwyd SAT Athena SWAN a'r Grŵp Llywio yn ystod 2019, a recriwtiwyd Hyrwyddwyr Athena Swan ychwanegol. Cafwyd Gwobr Efydd Athena Swan ym mis Ebrill 2020. • Cyfarfu'r Grŵp Hil, Crefydd a Chred bob tymor. Gwnaethpwyd cynnydd o ran datblygu sylfaen dystiolaeth cydraddoldeb hiliol ac asesu materion cydraddoldeb hiliol allweddol sy'n ymwneud â phrofiadau myfyrwyr a staff. Rhoddir ffocws a blaenoriaeth bellach i'r maes gwaith hwn yn ystod 2020/24, gyda PDC yn dod yn aelod o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol ym mis Tachwedd 2020.

1.2	Sicrhau bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn gysylltiedig â strategaeth y Brifysgol.	- Prif ffrydio'r gwaith o gyflawni blaenoriaethau cydraddoldeb drwy strategaeth y Brifysgol.	- Cynllun Academiaidd, Cynllun Pobl, Cynllun Profiad Myfyrwyr, Cynllun Ffioedd a Mynediad yn cyfeirio'n benodol at y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chyflawni'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol.	Mawrth 2020	Pennaeth Cynllunio Strategol	CYFLAWNWYD, GWEITHREDU PARHAUS AR Y GWEILL • Mae Strategaeth PDC ar gyfer 2030 yn cynnwys cyfeiriad at y SEqP, gydag ymrwymiad i ymgymryd ag Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb manwl o'r meysydd gwaith sy'n deillio ohono. • Mae'r Cynllun Ffioedd a Mynediad yn cysylltu'n uniongyrchol â'r SEqP ac yn cyflawni'r amcanion strategol a chamau gweithredu allweddol.
1.3	Bydd gan bob cynllun gweithredol adran/cyfadran cydraddoldeb orfodol sy'n cysylltu'n uniongyrchol â'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol a'r pethau perthnasol y gellir eu cyflawni o fewn yr SEqP.	- Prif ffrydio gweithredu'r SEqP ym mhob adran/cyfadran.	- Cyfadrannau/is-adrannau yn cymryd cyfrifoldeb am weithredu camau gweithredu perthnasol. - Monitro'r gweithredu. - Cyswllt allweddol o bob cyfadran/adran yn cyfleu cynnydd.	Gorffennaf 2017	Pennaeth Cynllunio Strategol	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mae'r broses ddeialog strategol ar gyfer 2019/20 yn cynnwys gofyniad i bob cyfadran a maes cymorth proffesiynol gynnwys Cynllun Effaith ar Gydraddoldeb yn eu cynlluniau gweithredol ar gyfer cyflawni Strategaeth 2030.
1.4	Monitro amrywiaeth Bwrdd y Llywodraethwyr a phwyllgorau prifysgol.	- Mae angen data meincnod ar broffil cydraddoldeb byrddau/pwyllgorau'r brifysgol. - Nodwyd cynrychiolaeth menywod fel maes blaenoriaeth yn ystod ymgynghoriad SEqP.	- Cesglir a dadansoddir data cydraddoldeb ar gyfer: Bwrdd y Llywodraethwyr a'i bwyllgorau cysylltiedig.	Gorffennaf 2017	Ysgrifennydd y Brifysgol	CYFLAWNWYD • Mae PDC bellach yn monitro amrywiaeth Bwrdd y Llywodraethwyr a'i bwyllgorau cysylltiedig fel mater o drefn. Caiff yr holl nodweddion gwarchodedig eu monitro a storio y wybodaeth yn ddiogel ar y system Adnoddau Dynol. • Adroddir ar y wybodaeth hon i'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn flynyddol a'i defnyddio i lywio strategaethau recriwtio ar gyfer aelodau newydd.

1.5	Sicrhau cynrychiolaeth o 50:50 ar Fwrdd y Llywodraethwyr.	- Blaenoriaeth allweddol wedi'i nodi yn ystod ymgynghoriad y sector gwirfoddol. - Ymgyrch Chwarae Teg a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 50/50 erbyn 2020.	- Targed tymor byrrach i gyflawni 40% o aelodau benywaidd. - Targed tymor hwy i gyflawni 50% o aelodau benywaidd.	Mawrth 2020	Ysgrifennydd y Brifysgol	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Cyflawnodd PDC gydbwysedd rhwng y rhywiau 47:53 (b/g) ar ei Fwrdd Llywodraethwyr. Mae amrywiaeth yr Aelodau Lleyg yn 44% yn fenywod a 56% yn ddynion. (Yn ystod 2019 roedd gan y Bwrdd am gyfnod fwyafrif o lywodraethwyr benywaidd.)
1.6	Adolygu Ffurflenni a Chanllawiau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.	- Dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar asesu effaith.	- Ffurflenni a chanllawiau diwygiedig wedi'u cyhoeddi ar y wefan/mewnwyd.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNWYD • Cyhoeddi ffurflen a chanllawiau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb diwygiedig ar fewnwyd staff yn ystod 2018/19. • Daeth Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan orfodol o ddilysu/ail-ddilysu cyrsiau yn ystod 2018/19, gyda chanllawiau a chymorth i'w cwblhau yn cael eu darparu gan Ganolfan Gwella Dysgu ac Addysgu PDC (CELT).
1.7	Creu adnodd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar yr Hwb.	- Dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar asesu effaith.	- Ffurflenni, canllawiau, ffynonellau gwybodaeth defnyddiol ac Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'u cwblhau ar gael i staff fel adnodd. - Nifer yr adegau y cyrchwyd yr adnoddau gan staff.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Chynghorydd Adnoddau Dynol a Chynghorydd Gwe.	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Adnoddau wedi'u datblygu a'u cyhoeddi ar fewnwyd y staff, sy'n cynnwys ffurflenni a chanllawiau diwygiedig. • Angen gwneud rhagor o waith i hyrwyddo defnydd cyson o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chwblhau ar gyfer yr holl bolisiau/penderfyniadau perthnasol.

ATODIAD 1 – TABL CYNNYDD ADRODDIAD BLYNYDDOL Y CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL, 1^{af} EBRILL 2019 i 31^{ain} MAWRTH 2020

PUBLIC / CYHOEDDUS

1.8	Darparu Hyfforddiant Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.	- Dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar asesu effaith a hyfforddiant cydraddoldeb.	- Nifer y cyfleoedd hyfforddiant a ddarperir. - Nifer y staff a dderbyniodd hyfforddiant.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNWYD • Mae cyngor ac arweiniad un i un ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn parhau i gael eu darparu. • Darparwyd hyfforddiant Cydraddoldeb CYF yn ystod mis Medi 2019.
1.9	Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i ddod yn ofyniad gorfodol ar gyfer pob papur Gweithredol sy'n gofyn am benderfyniad /cymeradwyaeth polisi.	- Dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar asesu effaith.	- Cynnydd yn nifer yr Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd (Rhwyng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016, cynhaliwyd 21).	Medi 2016	Pennaeth Cynllunio Strategol	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn orfodol ar gyfer pob penderfyniad/polisi/strategaeth/swyddogaeth newydd a chraffwyd arnynt gan Fwrdd y Llywodraethwyr, ei bwyllgorau cysylltiedig, Pwyllgorau'r Gofrestrfa Academaidd a Bwrdd Gweithredol yr Is-Ganghellor. Gwneir gwaith parhaus i gefnogi ac ymgorffori Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb drwy gydol yr holl benderfyniadau a wnaed.
1.10	Ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb mewn dogfennau caffael cytundebol a'r Holiadur Cyn-gymhwyso a ddefnyddir yn y weithdrefn dendro.	- Mae dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar gaffael yn amlinellu'r gofynion ar gyfer awdurdodau cyhoeddus.	- Mae contractau caffael yn cynnwys gofynion cydraddoldeb yn benodol. - Mae'r Holiadur Cyn-gymhwyso yn cynnwys cwestiynau cydraddoldeb sy'n hanfodol i bob sefydliad tendro.	Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Caffael	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mae contractau busnes wedi'u hanfon i'w hadolygu, er mwyn sicrhau eu bod yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb. Mae'r dogfennau hyn yn cael eu cwblhau rhwyng PDC a chynghorwyr cyfreithiol allanol. • Mae gweithgor o Reolwyr Caffael mewn SAU yng Nghymru yn gwneud gwaith cydweithredol i ddatblygu canllawiau a dogfennau caffael arfer gorau, a fydd yn cynnwys dull Cymru gyfan o ymgorffori cydraddoldeb yn y prosesau caffael.

1.11	Cynnwys cydraddoldeb yn y Strategaeth Caffael a Datganiad Polisi Caffael y Brifysgol.	- Mae dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar gaffael yn amlinellu'r gofynion ar gyfer awdurdodau cyhoeddus.	- Cyfeiriad penodol at EDI a sut y bydd y brifysgol yn cydymffurfio â'r ddyletswydd benodol ar gaffael yn y Strategaeth Caffael a'r Datganiad Polisi Caffael.	Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Caffael	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mae'r Strategaeth Caffael newydd yn nodi sut y caiff cydraddoldeb ei ymgorffori ym mhob agwedd ar y broses caffael yn cael ei ddatblygu. • Mae Datganiad Polisi Caffael Newydd i'w adolygu gan yr Uwch Reolwyr a'i gymeradwyo gan y Bwrdd.
1.12	Datblygu Dogfen Canllawiau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn Caffael PDC ar gyfer Contractwyr ac Is-gontractwyr.	- Mae dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar gaffael yn amlinellu'r gofynion ar gyfer awdurdodau cyhoeddus.	- Canllawiau wedi'u cynhyrchu ar gyfer pob contractiwr/is-gontractiwr yn amlinellu disgwyliadau a gofynion o ran cydraddoldeb. - Wedi'i ddosbarthu fel mater o drefn i bob contractiwr.	Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Caffael	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mabwysiadwyd dogfennau tendro newydd sy'n amlinellu ein disgwyliadau a'n gofynion.
1.13	Sicrhau bod y dull manteision cymunedol o ymdrin â phob prosiect caffael sylweddol yn cael ei fabwysiadu'n gyson.	- Mae dyletswydd benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar gaffael yn amlinellu'r gofynion ar gyfer awdurdodau cyhoeddus.	- Dull manteision cymunedol yn cael ei gyfleu i bob contractiwr. - Monitro'r manteision cymunedol a weithredir drwy bob contract.	Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Caffael	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mabwysiadwyd dull manteision cymunedol o'i gymharu â'r prosiect. Gweithredwyd dull manteision cymunedol pan oedd Netflix yn defnyddio Campws Caerllion fel canolfan ac ar gyfer ffilmio a arweiniodd at 68 wythnos o leoliadau myfyrwyr. Rhestrwyd hyn fel enghraifft arfer dda gan CCAUC yn ei Adroddiad Blynyddol cyhoeddedig.

1.14	Gweithredu'r Ddyletswydd Atal o fewn PDC. Bydd hyn yn cynnwys: = Codi ymwybyddiaeth o God Ymarfer Rhyddid i Lefaru y Brifysgol. = Gweithredu Protocol Atal a Pholisi Siaradwyr Allanol y Brifysgol. = Llunio a monitro Asesiad Risg a Chynllun Gweithredu Cydymffurfiaeth Atal. = Darparu hyfforddiant i staff mewn Ymwybyddiaeth Atal a dull y Brifysgol o weithredu'r ddyletswydd.	- Dyletswydd statudol a gyhoeddwyd o dan adran 29 o'r Ddeddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch.	- Gweithredu system ar draws y Brifysgol ar gyfer ceisiadau siaradwyr allanol. - Nodi aelodau allweddol o staff i ymgymryd â hyfforddiant. - Darparu hyfforddiant wyneb yn wyneb i 500 o staff. - Penodi a hyfforddi cysylltiadau ATAL mewn cyfleusterau ac adrannau.	Medi 2017	Cyfarwyddwr Gwasanaethau'r Gaplaniaeth	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Adroddiad Monitro Blyneddol llwyddiannus ar weithredu'r Ddyletswydd Atal wedi'i dderbyn gan CCAUC ar gyfer 2018/19. • System tair blynedd newydd o ymweliadau Adolygiad Sicrwydd Sefydliadol wedi'i weithredu. Canlyniad llwyddiannus yn ystod ymweliad Gorffennaf 2019. • Cyhoeddwyd Canllawiau Ramadan yn y Cyfnod Arholiadau ac maent yn weithredol. • Er y bu nifer o newidiadau staff, rydym wedi parhau i adolygu Cysylltiadau ATAL a Chysylltiadau ATAL ar draws yr holl gyfadrannau ac adrannau ar waith. • Cwblhaodd yr offeryn Engage Web ei gam prawf ac mae wedi dechrau ar gyfnod lansio meddal cyn ei lansio'n ffurfiol ym mis Medi 2020. • Bydd yr ymweliad Adolygiad Sefydliadol Nesaf mewn 3 blynedd a bydd yn cynnwys adolygiad o God Ymarfer Rhyddid i Lefaru, Protocol Atal, Polisi Siaradwr Allanol, Asesu Risg Atal ac Offeryn Engage Web. • Mae hyfforddiant wyneb yn wyneb staff yn parhau i gael ei gynnig drwy ddulliau rhithwir ers mis Mawrth 2020 er mwyn ystyried y cyfyngiadau pandemig presennol.
------	--	---	--	-----------	--	---

1.15	Sicrhau bod Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith/Astudio ar bob campws. Bydd hyn yn cynnwys: = Galwad am ddiddordeb ar gyfer Cynghorwyr yng Nghasnewydd/ Caerdydd. = Hyfforddi Cynghorwyr newydd. =Hyrwyddo cynllun i staff/myfyrwyr.	- Dyletswydd gyffredinol yn y Ddeddf Cydraddoldeb i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon a hyrwyddo cysylltiadau da.	- Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith ac Urddas wrth Astudio ar bob campws. - Hyrwyddo'r cynllun yn eang drwy sianeli amrywiol. - Nifer yr achosion yr ymdrinnir â hwy bob blwyddyn.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Partner Cysylltiadau Gweithwyr.	CYFLAWNMYD A PHARHAUS • Pum Cynghorydd Urddas yn y Gwaith/Astudio ar waith sy'n cwmpasu campysau Pontypridd a Chasnewydd. Nid oes Cynghorydd mewn lle yng Nghaerdydd ar hyn o bryd, ond mae Cynghorwyr yn teithio i Gampws Caerdydd os oes angen. • Cefnogir y cynllun gan Hyrwyddwyr Chwarae Teg 30 ar draws pob campws, sy'n hyrwyddo amgylchedd gweithio ac astudio cynhwysol.
------	---	--	--	-----------------	--	--

CYF	CAM GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
2. CYDWEITHREDU, CYFATHREBU AC YMGYSYLLTU Sicrhau bod ymgysylltu'n digwydd gyda staff, myfyrwyr a grwpiau sector gwirfoddol lleol o nodweddion gwarchodedig drwy gydweithredu, cyfathrebu ac ymgynghori.						
2.1	Sicrhau cynrychiolaeth myfyrwyr ar EDSG ac Is-grwpiau Cydraddoldeb. Bydd hyn yn cynnwys: = cynrychiolwyr enwebedig o Undeb y Myfyrwyr i fynychu pob Is-grŵp EDSG/Cydraddoldeb. = cysylltu â'r Swyddog Myfyrwyr Anabl, Swyddog Myfyrwyr Du Undeb y Myfyrwyr,	- Dyletswydd benodol ar ymgysylltu o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Mwy o ymgysylltu â myfyrwyr o grwpiau PC. – Cynrychiolaeth o safbwyntiau amrywiol ar grwpiau llywio ac is-grwpiau.	- Cynrychiolaeth o Undeb y Myfyrwyr ar EDSG a phob un o'r 3 Is-grŵp Cydraddoldeb. - Cynrychiolaeth o swyddogion sy'n ymwneud â chydraddoldeb o Undeb y Myfyrwyr ar bob un o'r 3 Is-grŵp Cydraddoldeb.	Bob blwyddyn yn dilyn ethol deiliaid y swyddi Mawrth 2020	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNMYD • Mynychodd Llywyddion ac Is-lywyddion Undeb y Myfyrwyr gyfarfodydd EDSG ac Is-grwpiau drwy gydol 2016/20 a gwnaethpwyd gwaith cadarnhaol gyda Swyddogion Rhyddfrydol Undeb y Myfyrwyr. • Darparodd Swyddog Hunaniaeth o ran Rhywedd Undeb y Myfyrwyr gryn gefnogaeth i ddatblygu gwaith cydraddoldeb traws PDC, yn ogystal ag arwain ar lawer o fentrau a digwyddiadau.

	Swyddog Myfyrwyr Rhyngwladol, Swyddog LGBT a Swyddog Menywod i gael cynrychiolwyr myfyrwyr ar Is-grwpiau Cydraddoldeb.					
2.2	Hyrwyddo'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac agenda cydraddoldeb PDC drwy bob sianel gyfathrebu.	- Adborth o ymgynghoriad SEqP.	- Rhoi cyhoeddusrwydd i SEqP drwy gyfathrebiadau perthnasol. - Cynhyrchu a rhoi cyhoeddusrwydd i ffeithlun sy'n crynhoi elfennau allweddol y SEqP. - Rhoi cyhoeddusrwydd i Adroddiadau Blynyddol SEqP.	Mehefin 2016 Mehefin 2016 Ebrill 2017 a phob mis Ebrill wedi hynny	Adnoddau Dynol a Chynghorydd Gwe.	CYFLAWNWYD • Mae'r adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y fewnwyd yn cynnwys adnoddau cydraddoldeb penodol, gan gynnwys y SEqP. • Ffeithlun SEqP sy'n amlygu blaenoriaethau allweddol a ddatblygwyd ac a gyhoeddwyd ar wefan allanol PDC. • Adroddiadau Blynyddol SEqP yn cael eu cyhoeddi ar wefan allanol PDC.
2.3	Sicrhau cynrychiolaeth weladwy o amrywiaeth ar y wefan a mathau eraill o gyfathrebu.	- Blaenoriaeth a nodwyd gan grŵp ffocws staff ar gydraddoldeb hiliol.	- Gallu dangos tystiolaeth i'r ystyriaeth honno o gydraddoldeb ac amrywiaeth os caiff ei hystyried yn ddelweddau gweladwy ar y wefan a mathau eraill o gyfathrebu.	Mawrth 2020	Marchnata a Recriwtio Myfyrwyr	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Mae'r Strategaeth Ddigidol 19/20 yn sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hintegreiddio ym mhob gweithgaredd. • Rydym yn parhau i ddiweddarau cynnwys hanesyddol ar draws gwefan PDC. • Gweithio gyda phartneriaid ar draws y brifysgol gan sicrhau dull cyson o gynrychioli ar draws eiddo digidol.
2.4	Hyrwyddo diwrnodau/misoedd cydraddoldeb allweddol drwy gydol y	- Adborth o'r arolwg myfyrwyr a'r grŵp ffocws staff yn ystod ymgynghoriad SEqP.	- Cynnwys diwrnodau/misoedd cydraddoldeb i'w	Ebrill 2017 ac i'w hadolygu	Cyfathrebiadau Adnoddau Dynol a'r Cynghorydd Gwe	CYFLAWNWYD • Diwrnodau/misoedd/digwyddiadau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb wedi'u hymgorffori yn y

	flwyddyn drwy sianeli cyfathrebu mewnol ac allanol.	- Adborth gan Swyddog LGBT Undeb y Myfyrwyr a chymdeithas LGBT.	dathlu ar y 'grid cyfathrebu'. - Diwrnodau/ misoedd cydraddoldeb allweddol yn cael eu hyrwyddo drwy ddulliau cyfathrebu amrywiol.	bob blwyddyn	Rheolwr Cyfathrebu Corfforaethol	'grid cyfathrebu' a'u marcio drwy gydol 2016/2020 mewn cyfathrebiadau mewnol ac allanol. • Mae enghreifftiau'n cynnwys: Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl Mis Hanes LGBT Diwrnod Rhyngwladol y Menywod Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia Biffobia a Thrawsffobia Pride Cymru Diwrnod Cofio Traws Mis Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl #timetochange diwrnod iechyd meddwl Mae cyfrif Twitter @USWEquality yn hyrwyddo mentrau cydraddoldeb yn y brifysgol ac yn y byd ehangach.
2.5	Ymchwilio i sut y gall PDC ymgysylltu'n effeithiol â staff anabl.	Dyletswydd benodol ar ymgysylltu o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Ymgysylltu yn un o ofynion y cynllun 'Dau Dic'. - Nodwyd llai o foddhad staff anabl drwy Arolwg Ymgysylltu â Staff 2014.	- Rhedeg grŵp ffocws staff ar anabledd. - Ymchwil ar greu rhwydwaith Anabledd Staff. - Cynrychiolaeth gan staff anabl ar yr Is-grŵp Cydraddoldeb Anabledd a Dyslecsia. - Cynrychiolaeth o blith staff anabl ar grŵp ffocws mynediad (5.2).	Gorffennaf 2018	Cynghorydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Ymgysylltodd PDC ag ymgyrch cydraddoldeb #PurpleLightUp i bobl anabl yn 2018 a 2019, drwy oleuo Campysau Trefforest a Chaerdydd i hyrwyddo ymrwymiad i gydraddoldeb i bobl anabl. • Digwyddodd Diwrnod Rhyngwladol Pobl gyda Phobl Anabl PDC yn 2018 a 2019. • Bellach sefydlwyd Grŵp Rhwydwaith Staff Anabl PDC gyda chyfarfodydd misol ac amcanion penodol.
2.6	Ymchwil yn sefydlu Rhwydwaith BAME Staff.	- Dyletswydd benodol ar ymgysylltu o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Nodwyd blaenoriaeth drwy ymgynghoriad y sector gwirfoddol a grŵp ffocws staff.	- Creu Rhwydwaith Staff BAME. - Mwy o ymgysylltu â staff BAME.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Nodwyd fel blaenoriaeth yng Nghynllun Gweithredu Athena Swan. • Ffurfiwyd Rhwydwaith Staff BAME ym mis Hydref 2020.

		- Dengys data'r gweithlu gyfrannau isel o staff BAME yn PDC, cyfrannau uwch o staff BAME yn gadael a chyfrannau is o staff BAME yn cael eu rhestru ar y rhestr fer a'u penodi i swyddi. - Lefelau is o foddhad wedi'u nodi mewn rhai meysydd yn Arolwg Ymgysylltu â Staff 2017 ar gyfer staff BAME.	- Cynrychiolaeth o'r rhwydwaith ar yr Is-grŵp Cydraddoldeb Hil, Crefydd a Chred.			
2.7	Creu cyfleoedd i staff LGBT rwydweithio.	- Mae ymchwil Stonewall yn tynnu sylw at bwysigrwydd rhwydweithiau staff ar gyfer cefnogi staff a datblygu cynwysoldeb yn y gweithlu.	- Cynnal arolwg o staff LGBT. - Ymchwilio i sefydlu Rhwydwaith Staff LGBT. - Trefnu digwyddiad ar gyfer Mis Hanes LGBT.	Mawrth 2017	Cyfarwyddwr Gwasanaethau'r Gaplaniaeth	CYFLAWNMYD • Mae 'SBECTRWM', Rhwydwaith Staff LGBT+ PDC wedi'i sefydlu'n gadarn, gyda chyfarfodydd a digwyddiadau rheolaidd ar gyfer staff a myfyrwyr. Cynllunir y rhwydwaith gan Hyrwyddwr LGBT+ y Gaplaniaeth, gyda chyfarfodydd rhithwir yn cael eu cynnal drwy gydol 2020. • Dyfarnwyd Model Rôl LGBT y flwyddyn 2019 Stonewall i'r Hyrwyddwr LGBT, Ray Vincent. • Cyfrannodd Sbectrwm a'r Gaplaniaeth at y trafodaethau yn ymwneud â drafftio Polisi Cydraddoldeb Traws y Brifysgol.
2.8	Dathlu Mis Hanes LGBT drwy gynnal digwyddiadau i staff a myfyrwyr.	- Nodwyd blaenoriaeth drwy arolwg myfyrwyr yn yr ymgynghoriad ar y SEP.	- Digwyddiad Mis Hanes LGBT yn cael ei gynnal bob mis Chwefror.	Chwefror 2017 a phob Chwefror.	Cyfarwyddwr Gwasanaethau'r Gaplaniaeth.	CYFLAWNMYD • Cafodd Mis Hanes LGBT ei farcio'n eang yn y Brifysgol drwy gydol 2016/20, gyda digwyddiadau, sgysiau a mentrau amrywiol yn cael eu cynnal gan Sbectrwm a'r Gaplaniaeth. • Gwnaeth tîm y llyfrgell nifer o arddangosfeydd llyfrau LGBT+ ar draws ein gwahanol gampysau.

[illegible]

3.2	Gwella cyflawniad myfyrwyr BAME Prydeinig drwy weithredu 'Llwyddiant Amcan 5: Cadw a Chyflawni' yn y Cynllun Profiad Myfyrwyr, gan gyfeirio'n benodol at gyflwyno hyfforddiant/tiwtora personol (amcan SO4.3) a chyflwyno offeryn dadansoddi dysgu (amcan SO4.4).	- Bwlch cyflawniad sylweddol rhwng myfyrwyr Gwyn Prydeinig a Myfyrwyr BAME Prydeinig sy'n cyflawni graddau dosbarth 1af/2:1 (13.3% yn 2012/10.8% yn 2013 /10.1% yn 2014). - Bwlch cyrhaeddiad gradd ethnigrwydd y DU yw 15.2%. Bwlch cyrhaeddiad ethnigrwydd Cymru yw 12% (2013/14). - Nododd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod cau bylchau cyrhaeddiad mewn addysg yn flaenoriaeth yn 'A yw Cymru'n Decach'. - Nodwyd fel blaenoriaeth allweddol gan Grŵp Cydraddoldeb Hil, Crefydd a Chred.	- Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad ethnigrwydd ar gyfer myfyrwyr BAME Prydeinig o 10.1% (2013/14) fel bod cyfrannau cyfartal o fyfyrwyr BAME Prydeinig a myfyrwyr Gwyn Prydeinig yn cyflawni graddau dosbarth 1af a 2:1. - Caiff data ei fonitro'n gyfartal bob mis Rhagfyr a'i gynnwys yn yr adroddiad Monitro Blynyddol a gyflwynir i'r Bwrdd Academaidd a'r Pwyllgor Sicrhau Ansawdd bob blwyddyn.	Mawrth 2020	Is-Ganghellor – Dysgu, Addysgu a Phrofiad Myfyrwyr	PARHAUS Cyfran y myfyrwyr BAME yn y DU sy'n derbyn gradd dosbarth 1af neu 2.1: *2016/17 – 60.6% *2017/18 - 62.1% *2018/19 – 58% *2019/20 – 65.9% Cyfran Myfyrwyr Gwyn y DU sy'n ennill gradd dosbarth 1af neu 2.1: *2016/17 – 67.8% *2017/18 - 69% *2018/19 – 74% *2019/20 – 78.8% Bwlch cyflawniad BAME fesul blwyddyn: *2016/17 – 7.2% *2017/18 - 6.9% *2018/19 – 16% *2019/20 – 12.9% Bu gwelliant o ran myfyrwyr BAME a Gwyn y DU sy'n ennill anrhyddedau da ers 2016/17 (+5.3% o fyfyrwyr BAME y DU a +11% o fyfyrwyr Gwyn y DU). Mae gwelliant yng nghyfran y myfyrwyr BAME sy'n ennill graddau anrhydded da yn 2019/20 wedi helpu i leihau'r bwlch cyrhaeddiad BAME o 16% yn 2018/19 i 12.9% yn 2019/20.
-----	--	---	--	-------------	--	--

3.3	Cynyddu nifer y myfyrwyr BAME sy'n astudio yn PDC.	- Cynrychiolaeth isel o fyfyrwyr israddedig BAME Prydeinig yn PDC o gymharu â data cyfrifiad lleol (5.5% yn 2012/5.9% yn 2013/5.9% yn 2014). - Cynrychiolaeth isel o fyfyrwyr ôl-raddedig BAME y DU (4.7% yn 2012/4.6% yn 2013/5% yn 2014). - Nodwyd fel blaenoriaeth gan EDSG.	- Cynnydd o fyfyrwyr israddedig BAME Prydeinig i 7.3%. - Cynnydd o fyfyrwyr ôl-raddedig BAME Prydeinig i 6%.	Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Marchnata a Recriwtio Myfyrwyr a Phennaeth Recriwtio Myfyrwyr y DU	PARHAUS • Mae myfyrwyr BAME Prydeinig 2019/20 yn cynrychioli 6.7% o gyfanswm y boblogaeth israddedigion, cynnydd o 0.3% ar 2018/19. • Mae myfyrwyr ôl-raddedig BAME Prydeinig 2019/20 yn cyfrif am 4.9% o'r boblogaeth gyfan, gostyngiad o 0.6% o gymharu â 2018/19. • Bydd strategaeth ehangu mynediad sy'n cynnwys ffocws ar gynyddu amrywiaeth myfyrwyr yn cael ei datblygu a'i gweithredu yn 2020/21.
3.4	Cefnogi'r rhai sy'n gadael gofal i gofrestru yn PDC a chwblhau eu cyrsiau.	- Mae'r rhai sy'n gadael gofal wedi'u tangynrychioli'n sylweddol mewn prifysgolion. Dim ond 7% o'r rhai sy'n gadael gofal sy'n mynd i'r Brifysgol o gymharu â 43% o'r boblogaeth gyffredinol.	- Cynnydd yn nifer y rhai sy'n gadael gofal a gofrestrwyd yn PDC (yn 2014/15 roedd 44; yn 2015/16 cynyddodd hyn i 52) i: *56 yn 2017/18. *64 erbyn 2020. - Cynnydd yn nifer y rhai sy'n gadael gofal sy'n symud ymlaen i'r flwyddyn ganlynol (yn 2014/15 symudodd 20 o bobl sy'n gadael gofal ymlaen i'r flwyddyn nesaf). - Cynnydd yn nifer y rhai sy'n gadael gofal a raddiodd (yn 2014/15	Mawrth 2020	Prif Swyddog Cyngor Myfyrwyr, Gwasanaethau Gweinyddiaeth Myfyrwyr	PARHAUS • Mae PDC wedi parhau i roi cymorth i fyfyrwyr presennol a darpar fyfyrwyr sy'n gadael gofal. • Darperir cymorth amrywiol, gan gynnwys: person cymorth enwebedig ym mhob cyfadran gan gynnwys pob person sy'n gadael gofal yn cael person cymorth enwebedig, Canllaw Gadael Gofal PDC, cyngor gan y Tîm Cyngor ar arian i Fyfyrwyr, cyngor gyrfaeodd, lleoliadau gwaith drwy Go Wales, llety 365 diwrnod a bwrsariaeth i'r rhai sy'n gadael gofal. • Cofrestrodd 47 o bobl sy'n gadael gofal yn 2016/17, 32 yn 2017/18 a 37 2018/19. Ym mis Mai 2020, cofrestrwyd 43 bobl sy'n gadael gofal. • Yn 2016/17, symudodd 17 o fyfyrwyr (heb gynnwys y rhai a raddiodd) ymlaen i'r flwyddyn ganlynol. Yn 2017/18, symudodd 19 o fyfyrwyr ymlaen i'r flwyddyn ganlynol. Yn 2018/19, mae'r ffigwr eto'n 19. • Nifer y bobl sy'n gadael gofal a raddiodd o PDC oedd 14 yn 2016/17, 5 yn 2017/18 a 6 yn 2018/19. Roedd y gostyngiad o ganlyniad i lai o fyfyrwyr cymwys ar gyfer graddio.

			graddiodd 5 o'r rhai sy'n gadael gofal).			
3.5	Ymchwilio i addasiadau a chymorth rhesymol y gellir eu darparu i fyfyrwyr Mwslimaidd pan fydd y cyfnod arholiadau yn gorgyffwrdd â Ramadan.	- Bydd amserlen arholiadau yn gorgyffwrdd â Ramadan yn ystod 2018, 2019 a 2020. - Mae angen i PDC ystyried pa addasiadau a chymorth y gellir eu cynnig i fyfyrwyr Mwslimaidd sy'n ymryddio yn ystod y blynyddoedd hyn.	- Cynnig yn amlinellu addasiadau a chymorth a ddatblygwyd ac y cytunwyd arnynt. - Cymorth ac addasiadau y cytunwyd arnynt yn cael eu hyrwyddo drwy dîm cyfathrebu a recriwtio rhyngwladol PDC. - Cytuno ar gymorth ac addasiadau ar waith ar gyfer 2018 ymlaen.	Gorffennaf 2016 Gorffennaf 2017 Mai 2018	Rheolwr Asesu a Dyfarniadau, Gwasanaethau Gweinyddiaeth Myfyrwyr, Cyfarwyddwr Gwasanaethau'r Gaplaniaeth, Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNMYD • Datblygwyd a chytunwyd ar gynnig yn amlinellu cymorth ac addasiadau rhesymol y gellir eu gwneud i'r amserlen arholiadau yn y Pwyllgor Sicrhau Ansawdd a'r Bwrdd Academiaidd. • Cynhaliwyd cyfarfod ymgynghori gyda myfyrwyr i drafod cynnig a phroses ar gyfer gwneud cais am addasiadau rhesymol; cafwyd adborth cadarnhaol. • Gweithredwyd proses ar gyfer y prif gyfnod arholiadau ar gyfer 2018 a 2019. • Canslwyd arholiadau ar gyfer 2020 i raddau helaeth oherwydd COVID-19, gan arwain at beidio â bod angen yr addasiadau rhesymol ar gyfer proses Ramadan. Gwnaed addasiadau i fathau eraill o asesiadau fesul achos, yn unol â pholisïau COVID-19 y Brifysgol.
3.6	Canllawiau i staff a myfyrwyr sy'n mynd trwy ailbennu rhywedd.	- Nodwyd blaenoriaeth drwy ymgynghoriad SEqP. - Dyletswydd y Ddeddf Cydraddoldeb i hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer y nodwedd warchodedig hon. - Gofyniad ar gyfer Athena Swan.	- Canllawiau i'w datblygu, gan ddefnyddio canllawiau arfer gorau gan gynnwys y rhai o ECU a Stonewall. - Ymgynghoriad ar ganllawiau i'w gynnal gyda Chymdeithas LGBT myfyrwyr a Rhwydwaith staff LGBT.	Gorffennaf 2018	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNMYD A PHARHAUS • Cynhaliwyd digwyddiadau ymwybyddiaeth o gydraddoldeb traws drwy gydol 2016/20 ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Trawsfobia a Biffobia a Mis Hanes LGBT. • Cyhoeddwyd Datganiad Polisi Cydraddoldeb Traws ym mis Tachwedd 2018. • Lanswyd Canllawiau Cydraddoldeb Traws a Menter Cynghreiriaid Traws ym mis Tachwedd 2018. • Lanswyd cwrs hyfforddi ar 'Gefnogi Staff a Myfyrwyr Nad ydynt yn Cydymffurfio â Rhywedd' yn hydref 2018, a chyflwynwyd sesiynau'n rheolaidd yn ystod 2019.

			- Canllawiau wedi'u cyhoeddi a'u hyrwyddo.			• Datblygwyd a chyhoeddwyd canllawiau Pontio yn y Gwaith ym mis Rhagfyr 2020.
3.7	Adolygu a diwygio Polisi Urddas wrth Astudio.	- Nodwyd blaenoriaeth drwy ymgynghori â myfyrwyr.	- Polisi diwygiedig, yn dilyn adolygiad, Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac ymgynghori, wedi'i gyhoeddi ac wedi cael cyhoeddusrwydd.	Gorffennaf 2018	Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr, Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cofrestrydd Cyswllt (Gwaith Achos Myfyrwyr).	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Cyflwynwyd a darparwyd hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i Swyddogion Ymchwilio mewn achosion astudio yn ystod 2018/19. • Cyflwynwyd hyfforddiant cydraddoldeb manwl pellach sy'n canolbwyntio ar hyrwyddo cysylltiadau da ar y campws i Swyddogion Ymchwilio yn ystod mis Chwefror 2020.
3.8	Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd i staff.	- Mae hyfforddiant cydraddoldeb yn ddyletswydd benodol o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Blaenoriaeth allweddol wedi'i nodi drwy arolwg staff a myfyrwyr ar gyfer ymgynghoriad SEqP.	- Nodi anghenion staff o ran hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd. - Darparu cyfleoedd hyfforddiant. - Nifer y cyfleoedd hyfforddiant a ddarperir. - Nifer y staff a fanteisiodd ar gyfleoedd hyfforddiant.	Gorffennaf 2019	Uwch Gynghorydd Anabledd, Gwasanaethau Myfyrwyr Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNWYD A PHARHAUS Darparwyd nifer o gyfleoedd dysgu a datblygu gan y Gwasanaeth Anabledd a Lles drwy gydol 2016/20, gan gynnwys: ymwybyddiaeth o fyddardod, ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, ymwybyddiaeth o'r sbectrwm awtistig, nam ar y golwg, ymwybyddiaeth o anabledd, cyflwyniad i anawsterau dysgu penodol, cymorth cyntaf iechyd meddwl a Sgiliau Ymyrraeth Hunanladdiad Cymhwysol. • Yn ystod 2019/20 darparwyd yr hyfforddiant canlynol: • Cyflwyniad i Anawsterau Dysgu Penodol (10 aelod o staff wedi'u Hyfforddi) Mai 2019. • ASIST (Hyfforddiant) – (Mai 2019 – 9 aelod o staff). • Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Anabledd (7 aelod o staff wedi'u hyfforddi) – Mehefin 2019. • Cyflwyniad i Anawsterau Dysgu Penodol (6 aelod o staff wedi'u hyfforddi) Medi 2019. • Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Anabledd (4 aelod o staff wedi'u hyfforddi) – Medi 2019.

						• Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Fyddardod (20 o staff cymorth wedi'u hyfforddi) - Medi 2019. • Hyfforddiant Nam ar y Golwg (20 o staff cymorth wedi'u hyfforddi) – Medi 2019. • Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl (Mai 2019 – Medi 2019 – 39 aelod o staff).
3.9	Ymunwch â Chynllun Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall.	- Adborth a gafwyd o'r arolwg myfyrwyr a'r arolwg staff. - Cwynion a dderbyniwyd gan Stonewall gan fyfyrwyr am faterion cydraddoldeb LGBT.	- Cadarnhawyd aelodaeth o Stonewall. - Defnydd o logos ar y wefan a thudalennau swyddi. - Sesiwn hyfforddiant gan Stonewall ar hyrwyddwyr cydraddoldeb. - Asesiad o flaenoriaethau LGBT PDC gan Stonewall.	Gorffennaf 2017	Ysgrifennydd y Brifysgol	CYFLAWNWYD • Ymunodd Grŵp PDC â rhaglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall ym mis Mehefin 2016. • Defnyddir logo Stonewall ar wefan PDC, safle swyddi a'r fewnwyd ac mae PDC yn Hyrwyddwr Amrywiaeth gweithredol. Rydym hefyd yn defnyddio "Cyflogwyr Balch" i hysbysebu rhai swyddi gwag.

CYF	GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
4. DENU, CADW A DATBLYGU STAFF Denu, cadw a datblygu ystod amrywiol o bobl i weithio i grŵp PDC a galluogi'r rhai sy'n gweithio i'r grŵp gael mynediad at ddatblygiad a dilyniant gyrfa agored a thryloyw.						
4.1	Ymgymryd ag Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb o'r holl broses recriwtio a dethol, polisi a hyfforddiant.	- Mae data recriwtio yn dangos bod pobl BAME yn llai tebygol o fod ar y rhestr fer a chael cynnig swydd nag ymgeiswyr Gwyn. - Cyfran is o staff BAME o gymharu â phoblogaethau lleol (4.1%).	- Cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan ddefnyddio tystiolaeth ac ymgynghori i nodi meysydd i'w gwella. - Lefelau cymesur o bobl o grwpiau gwarchodedig yn cael eu rhoi ar y rhestr fer a'u penodi i swyddi.	Gorffennaf 2017	Tîm Prosiect Recriwtio Adnoddau Dynol.	PARHAUS • Mae system a phroses recriwtio newydd yn cael eu datblygu yn 2020/2021. • Ystyriaethau cydraddoldeb wedi'u hymgorffori i ddatblygiad y system a'r broses newydd. Rhoddir rhestr fer ddienw ar waith.
4.2	Ymgymryd ag Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb o'r Fframwaith Cymwyseddau.	- Mae data recriwtio yn dangos bod pobl BAME yn llai tebygol o fod ar y rhestr fer a chael cynnig swydd nag ymgeiswyr Gwyn.	- Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gwblhau a'r Fframwaith Cymwyseddau wedi'i ddiwygio i leihau unrhyw effeithiau andwyol mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig.	Mawrth 2017	Tîm Prosiect Fframwaith Cymwyseddau Adnoddau Dynol	PARHAUS Gohiriwyd y Fframwaith Cymwyseddau. Gwaith o hyn i'w ymgorffori yn y prosiect recriwtio.

4.3	Darparu hyfforddiant rhagfarn ddarwybod i staff sy'n ymwneud â gwneud penderfyniadau recriwtio a dethol ac ar gyfer aelodau Bwrdd y Llywodraethwyr ac uwch staff.	- Mae data recriwtio yn dangos bod pobl BAME yn llai tebygol o fod ar y rhestr fer a chael cynnig swydd nag ymgeiswyr Gwyn nad ydynt yn anabl ac yn ymgeiswyr Gwyn.	- Darparu hyfforddiant rhagfarn ddarwybod. - Ymgorffori hyfforddiant rhagfarn ddarwybod mewn hyfforddiant recriwtio. - Cyflwyno sesiwn hyfforddiant rhagfarn ddarwybod ar gyfer Bwrdd y Llywodraethwyr/ uwch staff. - Monitro niferoedd a rolau staff sy'n ei gwblhau. - Lefelau cymesur o bobl o wahanol grwpiau gwarchodedig yn cael eu rhoi ar y rhestr fer a'u penodi i swyddi.	Gorffennaf 2017	Partneriaid Dysgu a Datblygu	CYFLAWNMYD A PHARHAUS • Ar draws PDC yn ystod 2018 a 2019, cynhaliwyd y sesiynau canlynol: • Ymgysylltu adeiladol â gweithdy materion traws ac anneuaidd 13. • Gweithdy Arweinyddiaeth Gynhwysol 60. • Gweithio Cynhwysol yn PDC 46. • Cefnogi Staff a Myfyrwyr Traws a Rhywedd Nad yw'n Cydymffurfio 138. • Hyfforddiant rhagfarn ddarwybod a gyflwynwyd i Fwrdd y Llywodraethwyr a Bwrdd Gweithredol yr Is-Ganghellor yn ystod 2018. • Cefnogi Staff a Myfyrwyr Traws a Rhywedd nad yw'n Cydymffurfio a gyflwynwyd i Fwrdd Gweithredol yr Is-Ganghellor yn ystod 2019. • Lanswyd hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar-lein yn 2019.
4.4	Ehangu sianeli cyfathrebu ar gyfer recriwtio.	- Nododd digwyddiad ymgysylltu â'r sector gwirfoddol a grŵp ffocws staff fod cyfathrebu am recriwtio yn rhwstr allweddol i grwpiau nodweddion gwarchodedig.	- Datblygu'r defnydd o gyfryngau cymdeithasol ar gyfer recriwtio drwy ddull sy'n seiliedig ar gynnwys, gan adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth staff y brifysgol.	Rhagfyr 2016	Cyfathrebu AD a Chynghorydd Gwe	CYFLAWNMYD A PHARHAUS • Mae cyfrif Twitter Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant PDC (@USWEequality) yn trydaru yn rheolaidd i ddatblygu ymhellach ein presenoldeb cyfryngau cymdeithasol a'n cysylltiadau â'r trydydd sector. Mae wedi'i alinio'n agos â'r cyfrif Swyddi (@USWJobs), gan alluogi rhannu cynnwys Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o ddiddordeb i ddarpar geiswyr gwaith yn eang. • Bydd gwefan swyddi PDC (jobs.southwales.ac.uk) yn cael ei hailwampio fel rhan o adolygiad o

			- Datblygu cysylltiadau â sefydliadau lleol yn y sector gwirfoddol.			brosiect recriwtio PDC. Ymgorfforir Cydraddoldeb a Chynhwysiant fel rhan annatod o'r cynnwys. • Mae gan y Brifysgol lawer o gynrychiolaethau o amrywiaeth ar y wefan gan mai ein Caplan a Chadeirydd y gymdeithas LGBT+ oedd model rôl LGBT+ y flwyddyn Stonewall, ein presenoldeb yn nigwyddiad Pride Cymru 2019, a chyda Rhi Kemp fel cydweithiwr ysbrydoledig y flwyddyn a Model Rôl Traws Stonewall 2020 y Flwyddyn.
4.5	- Adolygu ymrwymiad y Brifysgol i'r cynllun Dau Dic. Bydd hyn yn cynnwys: = Ymchwilio i lynu wrth y 5 ymrwymiad yn y cynllun Dau Dic = Ymchwilio i ymuno â'r cynllun 'Hyderus o ran Anabledd'.	- Mae data'n dangos bod staff anabl yn fwy tebygol o adael cyflogaeth yn PDC. - Dangosodd arolwg ymgysylltu â staff fod gan staff anabl lefelau uwch o anfonlonrwydd.	- Dengys data'r staff anabl sy'n gadael fod % cymesur o'r rhai sy'n gadael o gymharu â phoblogaethau'r gweithlu. - Lefelau boddhad uwch o staff anabl a ddangoswyd o'r Arolwg Ymgysylltu â Staff. - Cadw'r cynllun Dau Dic. - Yn llwyddiannus gyda'r cais i fod yn gyflogwr 'Hyderus o ran Anabledd'.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Gweithrediadau Adnoddau Dynol	CYFLAWNMYD • Rydym yn parhau i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd (lefel 2). • Rydym yn parhau i weithio tuag at yr amcanion yn y Cynllun Gweithredu Hyderus o ran Anabledd sy'n cynnwys: ymgysylltu â'r Grŵp Rhwydwaith Anabledd Staff, datblygu ffurflen addasiadau yn y gweithle, canllawiau a phroses, rhyddhau hyfforddiant i reolwyr ar addasiadau rhesymol. • Mae SEqP yn cynnwys camau i wneud cais am statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd erbyn 2024.
4.6	Datblygu'r ddarpariaeth o hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i staff ar bob lefel.	- Dyletswydd benodol o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Nodi'r flaenoriaeth yn ystod digwyddiad ymgysylltu'r sector gwirfoddol.	- Darparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein/wyneb yn wyneb sy'n bodloni gofynion deddfwriaethol ac sy'n sicrhau bod	Gorffennaf 2018	Partneriaid Dysgu a Datblygu	CYFLAWNMYD A PHARHAUS • Mae fideo dechreuwyr newydd PDC yn cynnwys adran ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. • Datblygwyd cwrs hyfforddiant cydraddoldeb a chynhwysiant ar-lein a'i gyflwyno i'r holl staff ar sail orfodol.

			staff ledled PDC yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Monitro niferoedd y rhai sy'n cael hyfforddiant bob blwyddyn. - Cynnwys hyfforddiant cydraddoldeb o fewn rhaglenni datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth. - Mae 95% o'r holl ddechreuwyd newydd yn mynychu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'r cyfnod sefydlu. - Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer Cynrychiolwyr Cyrsiau a Chynrychiolwyr Llais Myfyrwyr.			
4.7	Datblygu adnodd ar-lein ar gyfer staff anabl.	- Nodwyd fel blaenoriaeth gan yr Is-grŵp Cydraddoldeb Anabledd a Dyslecsia.	- Darparu gwybodaeth i staff anabl mewn un lle ar y wefan.	Gorffennaf 2017	Cyfathrebu AD a Chynghorydd Gwe	PARHAUS • Crëwyd adnodd ar-lein ar gyfer staff anabl ar y fewnrwyd. • Pasbort Addasiadau yn y Gweithle, Canllawiau a hyfforddiant i'w lansio ym mis Chwefror 2021.

4.8	Diweddarau'r canllawiau i staff a rheolwyr ar ddyslecsia ac anabledd.	- Nodwyd fel blaenoriaeth gan yr Is-grŵp Cydraddoldeb Anabledd a Dyslecsia. - Cafwyd adborth am y gwelliannau sydd eu hangen i'r canllawiau presennol. - Gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb ar addasiadau rhesymol.	- Diweddarwyd canllawiau mewn ymgynghoriad â'r Is-grŵp Cydraddoldeb Anabledd a Dyslecsia. - Cyhoeddwyd canllawiau ar dudalennau Adnoddau Dynol. - Cyfathrebu â'r holl staff am y canllawiau wedi'u diweddarau yn digwydd.	Gorffennaf 2017	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	PARHAUS • Datblygwyd dau adnodd canllaw newydd gan Ganolfan Discovery PDC ar addasiadau rhesymol mewn perthynas â dyslecsia ac anhwylder ar y sbectrwm awtistig. • Pasbort Addasiadau yn y Gweithle, Canllawiau a hyfforddiant i'w lansio ym mis Chwefror 2021.
4.9	Ymuno â Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall (WEI)	- Bodloni gofynion y dyletswyddau cyffredinol a phenodol o ran Cydraddoldeb LGBT. - Nodwyd fel blaenoriaeth yn ystod ymgynghoriad SEqP.	- Ceisio cymeradwyaeth i gwblhau WEI. - Adborth manwl ar feysydd gwella gan Stonewall. - Cynllun gweithredu i weithredu argymhellion Stonewall.	Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	CYFLAWNWYD • Yn ystod 2016/20, cyflwynodd PDC i'r Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle bob blwyddyn, gan gyflawni gwelliant sylweddol gyda phob cyflwyniad: 2017 – 301af 2018 – 104ydd 2019 – 43ydd 2020 – 24ain a dyfarnwyd Prif Gyflogwr Traws. Ni ddigwyddodd Mynegai Stonewall yn 2021.
4.10	Gwneud cais am Farc Siarter Cydraddoldeb Hiliol.	- Mae angen ymchwilio ymhellach i faterion cydraddoldeb hiliol a nodwyd drwy wybodaeth am gyflogaeth a data cydraddoldeb myfyrwyr.	- Cyflawni gwobr Marc Siarter Cydraddoldeb Hiliol Efydd sefydliadol.	Gorffennaf 2018	Ysgrifennydd y Brifysgol	PARHAUS • Daeth PDC yn aelod o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn ystod mis Tachwedd 2020. Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu cyflwyniad ar gyfer y dyfarniad erbyn 2024.

CYF	GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
5. HYGyrCHEDD Sicrhau bod adeiladau a seilwaith grwpiau PDC yn adlewyrchu anghenion amrywiol cymunedau'r brifysgol a'r coleg ac yn darparu amgylcheddau gweithio a dysgu hygyrch a chynhwysol.						
5.1	Archwiliad Mynediad Llawn o holl gampysau'r Brifysgol i'w cynnal, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.	- Addasiadau rhesymol sy'n ofynnol gan y Ddeddf Cydraddoldeb. - Cafwyd adborth drwy ymgynghoriad SEQP gyda myfyrwyr, staff a'r sector gwirfoddol ar faterion mynediad gyda'r campysau.	- Cynhaliwyd archwiliad mynediad. - Cynhyrchir rhaglen waith sydd ei hangen i fynd i'r afael â materion mynediad a nodwyd drwy'r Archwiliad Mynediad. - Rhaglen waith wedi'i rhoi ar waith.	Gorffennaf 2017 Mawrth 2020	Cyfarwyddwr Ystadau a Chyfleusterau a Rheolwr Anabledd a Dyslecsia	PARHAUS • Cynhaliwyd adolygiad o'r archwiliad mynediad ac ystyriwyd argymhellion yr archwiliad gan roi sgorau blaenoriaeth iddynt. • Mae rhaglen waith dreigl yn cael ei chynnal ar hyn o bryd, yn unol â chyfyngiadau cyllidebol a chynlluniau gwaith yn y dyfodol. • Cwblhawyd nifer o ddarnau o'r tasgau a argymhellwyd. Mae rhai o'n hadeiladau hefyd wedi'u dymchwel ac felly nid yw materion a nodwyd gyda'r adeiladau hynny'n berthnasol mwyach. • Archwiliad mynediad wedi'i ddiweddarau i'w gynnal yn ystod 2020/24.
5.2	Sefydlu grŵp ymgynghori myfyrwyr anabl i gynghori'r Brifysgol ar faterion mynediad.	- Ymgynghori â phobl anabl sy'n ofynnol gan y Ddeddf Cydraddoldeb. - Cafwyd adborth am y gwelliannau sydd eu hangen i hygyrchedd drwy arolwg myfyrwyr a grwpiau ffocws SEP.	- Sefydlwyd grŵp ymgynghori myfyrwyr anabl. - Ymgynghorwyd â'r grŵp mynediad i fyfyrwyr anabl a DDESG ar faterion mynediad a chyfrannu at flaenoriaethu ar gyfer rhaglen waith.	Gorffennaf 2017 a phob Gorffennaf wedi hynny.	Cyfarwyddwr Ystadau a Chyfleusterau a Rheolwr Gwasanaeth Anabledd a Dyslecsia.	HEB EI GWBLHAU • Oherwydd newidiadau staffio ni ddigwyddodd y grŵp gweithredu arfaethedig i fyfyrwyr godi pryderon. • Bydd Ystadau a Gwasanaethau Myfyrwyr yn ystyried y weithdrefn orau ar gyfer materion mynediad i'w codi gan fyfyrwyr.

5.3	Cyflwyno seminarau cwricwlwm cynhwysol, a fydd yn cynnwys ystyriaethau ar gyfer myfyrwyr rhyngwladol.	- Cynwysoldeb mewn dysgu ac addysgu a nodwyd fel blaenoriaeth yn yr ymgynghoriad ar SEP.	- Cyflwyno 3 seminar cwricwlwm cynhwysol ym mhob un o'r pedwar campws bob blwyddyn. - Cyflwyno cwricwlwm cynhwysol fel rhan o'r Dystysgrif Ôl-raddedig mewn Datblygu Ymarfer Proffesiynol mewn AU – unwaith y flwyddyn drwy sesiwn wyneb yn wyneb, ddwywaith y flwyddyn ar-lein		Cyfarwyddwr CELT	PARHAUS Datblygu staff: • Mae cynhwysiant, yn enwedig UD4L, wedi bod yn nodwedd benodol o holl weithgarwch datblygu addysgol cyffredinol CELT yn 19/20 gan gynnwys: Gwaith partner TEL mewn Cyfadrannau, y gyfres Llwybr TEL yn FLSE, y modiwlau LEEP amrywiol, yn FCI a FCES, gweithdy paratoi TSL@USW, y PgCLTHE a New2THE. • Cyflwynir gweithdai pwrpasol ar wahanol agweddau ar gwricwlwm cynhwysol gan arweinydd CD yn dilyn angen a nodwyd ar lefel tîm/ysgol/cyfadrannau. Mae cynhwysiant yn ei ystyr ehangaf (gan gynnwys her o ran dadgoloneiddio) yn greiddiol i waith sy'n benodol i rôl/tîm dan arweiniad ein Cwricwlwm i gefnogi dilysu a pharatoi'r cwricwlwm mewn cyfadrannau; • Mae Arweinydd CD CELT wedi cwblhau nifer o geisiadau Rhyddid Gwybodaeth yn ystod haf 2019 mewn perthynas â gweithgareddau dadgoloneiddio. • Mae adnoddau CELT i gefnogi ymarfer cynhwysol @USW wedi'u hadnewyddu a'u datblygu'n adnoddau hygyrch ar wefan CELT. • Mae pob gweithgaredd CELT yn destun Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac adolygiad blynyddol. Gwaith strategol a seilwaith: • Mae CELT wedi arwain prosiect ymchwil 12 mis sy'n archwilio profiad staff BAME a myfyrwyr yn PDC. Mae arweinydd y prosiect yn newid rolau 3 mis cyn diwedd y prosiect, ond mae CELT yn ymrwymo i gwblhau'r astudiaeth a rhannu canlyniadau maes o law. • Lanswyd 2 Gymuned Arbenigedd newydd ar draws y Brifysgol, mewn 'Astudiaethau Ffoaduriaid ac Ymfudo' a 'Dadgoloneiddio'r Cwricwlwm'.
-----	---	--	--	--	------------------	--

						Mae'r CommExp Astudiaethau Ffoaduriaid ac Ymfudo wedi cyfrannu at Wythnos Ffoaduriaid gyntaf PDC a gefnogwyd gan staff yn CELT. Mae arweinydd CD CELT yn gweithio gyda'r Hyrwyddwr Ffoaduriaid ar brosiect AdvanceHE sy'n archwilio profiad dosbarthiadau Saesneg ar Daith Myfyrwyr sy'n Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches yn PDC. Mae Arweinydd Cwricwlwm CELT yn gweithio gyda gwasanaethau llyfrgell ac eraill i archwilio rhestrau darllen dadgoloneiddio. • Mae Arweinydd CD CELT yn cychwyn trafodaethau gyda Deoniaid, Dirprwy Is-gangellorion a'r Gwasanaeth Proffesiynol i gefnogi SEqP PDC ynghylch 'Dadgoloneiddio'r Cwricwlwm'.
5.4	Sicrhau hygrychedd holl wasanaethau PDC a ddarperir ar y we, yn seiliedig ar adborth staff a myfyrwyr ac arfer gorau.	- Dyletswydd benodol ar hygrychedd gwybodaeth yn y Ddeddf Cydraddoldeb.	- Gwellwyd hygrychedd gwasanaethau a ddarperir ar y we yn seiliedig ar argymhellion o'r archwiliad hygrychedd.	Mawrth 2020	Prif Swyddog Technegol, Gwasanaethau TG	PARHAUS • Mae'r brifysgol wedi creu Gweithgor Hygrychedd i arwain ar weithredu'r rheoliadau a chydymffurfiaeth. • Cafwyd datganiadau hygrychedd gan y rhan fwyaf o gyflenwyr TG y Brifysgol, ac mae gwaith ar y gweill i gynnal asesiad.

CYF	GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
6. CYNWYSOLDEB MEWN YMCHWIL Datblygu dull cynhwysol o ymchwilio a gynhaliwyd gan staff Grŵp PDC, lle bydd cyfranogiad pobl o grwpiau nodweddion gwarchodedig yn cael eu hyrwyddo a rhwystrau i gyfranogiad pobl o grwpiau amrywiol yn cael eu dileu.						
6.1	Gweithredu'r holl gamau gweithredu yng Nghynllun Gweithredu Athena Swan.	- Mae pob cam gweithredu yn cyfrannu at wella gyrfaedd academiaidd menywod mewn STEM.	- Cwblhawyd yr holl gamau gweithredu yng Nghynllun Gweithredu Athena Swan 2013 i 2016. - Dangoswyd newid drwy ddata ar gyfer adnewyddu cais Efydd Athena Swan.	Medi 2016 Tachwedd 2016	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnes a Chyfarwyddwr Adnoddau Dynol	CYFLAWNWYD • Gwnaethpwyd gwaith ar gyfer hen Gynllun Gweithredu Athena Swan. • Enillwyd Gwobr Efydd Athena Swan ym mis Ebrill 2020; gwaith ar y gweill i weithredu cynllun gweithredu 2020/25.
6.2	Ennill Gwobr Adrannol Efydd Athena Swan i'r Ysgol Peirianeg.	- Bydd y wobwr yn gwella gyrfaedd academyddion benywaidd sy'n gweithio ym maes peirianeg.	- Enillwyd Gwobr Adrannol Efydd Athena Swan. - Datblygwyd Cynllun Gweithredu Athena Swan ar gyfer yr Ysgol Peirianeg.	Ebrill 2017	Pennaeth yr Ysgol Peirianeg, Cyfadrn Cyfrifiadureg, Peirianeg a Gwyddoniaeth.	HEB EI GWBLHAU • Gwobr Adrannol Athena Swan ar gyfer yr Ysgol Peirianeg wedi'i oedi, angen rhoi ystyriaeth bellach i weithio tuag at ddyfarniadau adrannol drwy weithredu Cynllun Gweithredu Athena Swan 2020/25.
6.3	Ennill adnewyddiad Gwobr Sefydliadol Efydd Athena Swan.	- Dyfarniad cyfredol yn dod i ben Ebrill 2017. - Bydd cais adnewyddiad yn sicrhau ffocws parhaus ar wella gyrfaedd menywod mewn STEM.	- Llwyddo i ennill adnewyddiad o Wobr Efydd Athena Swan sefydliadol.	Mai 2017	Dirprwy Gyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnes	CYFLAWNWYD • Enillwyd Gwobr Efydd Athena Swan ym mis Ebrill 2020; gwaith ar y gweill i weithredu cynllun gweithredu 2020/25.

6.4	Parhau i redeg a chynyddu ymgysylltiad Rhwydwaith Menywod mewn Academia.	- Mae'r rhwydwaith Menywod mewn Academia wedi cynnal cyfres o ddigwyddiadau yn ystod 15/16 a Chynhadledd Menywod mewn Academia ledled Cymru i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol Menywod 2016. - Yn ystod 2015/16, mae dros 160 o fenywod wedi cymryd rhan yn y digwyddiadau Menywod mewn Academia.	- Mae adborth o ddigwyddiadau'r rhwydwaith yn cael ei gasglu, ei ddadansoddi a'i ddefnyddio i gynllunio mentrau newydd. - Defnyddir un digwyddiad rhwydwaith y flwyddyn i ganolbwyntio ar anghenion y rhwydwaith dros y flwyddyn ganlynol. - Bydd un digwyddiad rhwydwaith y flwyddyn gyda'r Is-Ganghellor (neu enwebai) fel y gall wrando ar farn y rhwydwaith. - Cynyddodd ymgysylltiad 10% bob blwyddyn.	Gorffennaf 2017 a phob Gorffennaf wedi hynny.	Dirprwy Gyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnes	CYFLAWNWYD • Sicrhawyd cyllid CCAUC i gwblhau dau gam gweithredu yn adroddiad Menywod Talentog ar gyfer Cymru Lwyddiannus, sef sefydlu byd academiaidd Cymru gyfan a menywod y diwydiant mewn rhwydwaith STEM a chynnal cynhadledd. Penododd PDC swydd cyfnod penodol i oruchwylio'r gwaith o weithredu'r argymhellion hyn. • Cynhaliwyd cynhadledd Cymru gyfan ym mis Medi 2019 gyda 150 o fynychwyr o bob rhan o Gymru. Lansiwyd gwefan Menywod mewn STEM Cymru a lansiwyd llwyfan cydweithredol a oedd, fis ar ôl ei lansio, â 127 o aelodau gyda'r llwyfan yn gwneud 855 o barau rhwng aelodau yn helpu menywod i gefnogi ei gilydd yn eu gyrfaedd STEM. Mae aelodaeth wedi parhau i dyfu, gyda chyfres o ddigwyddiadau ar-lein llwyddiannus yn cael eu cynnal drwy gydol 2019/20. Yn dilyn Gwobrau Menywod mewn STEM ym mis Tachwedd 2020, mae cyfres sy'n tynnu sylw at waith yr enillwyr wedi'i threfnu ar gyfer mis Ionawr i fis Mai 2021.
-----	--	--	---	---	--	---

6.5	Gweithredu argymhellion o'r adroddiad gwyddoniaeth 'Menywod Talentog ar gyfer Cymru Lwyddiannus'.	- Nodwyd nifer o argymhellion eisoes o ganlyniad i'n gwaith cynllunio gweithredu drwy Athena SWAN.	Cwblhawyd cynllun gweithredu Athena SWAN a gweithredwyd cynllun gweithredu newydd Athena SWAN yn dilyn y broses adnewyddu, gan gynnwys argymhellion o'r adroddiad hwn.	Mawrth 2020	Dirprwy Gyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnes	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Fel uchod, mae gwaith sylweddol wedi'i wneud yn y maes hwn, a bwriedir cymryd camau gweithredu yn y dyfodol. • Datblygwyd llwyfan paru ar-lein ar gyfer Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion (WUMS). Dechreuodd cynllun peilot o hyn ym mis Medi 2020 rhwng PDC a Phrifysgol Aberystwyth. Hyd yma, mae 50 o fentoriaid wedi cofrestru, gyda 10 pâr o fentoriaid/mentoreion wedi'u paru. Yn dilyn y peilot, bydd WUMS yn cael ei ail-lansio i holl brifysgolion Cymru.
-----	---	--	--	-------------	--	--

CYF	GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
7. CYFLOG CYFARTAL Cynnal Adolygiadau Cyflog Cyfartal o'r Grŵp PDC bob tair blynedd a gweithredu'r camau gweithredu sy'n deillio o'r Cynlluniau Gweithredu Cyflog Cyfartal sy'n deillio o hynny.						
7.1	Cynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal mewn perthynas ag oedran, anabledd, hil a rhyw.	- Dyletswydd benodol o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Nodwyd fel maes blaenoriaeth yn ymgynghoriad staff SEP. - Cynhaliwyd yr Adolygiadau Cyflog Cyfartal Diwethaf yn 2011 a 2012.	- Cynhyrchu adroddiad Adolygiad Cyflog Cyfartal sy'n cynnwys dadansoddiad trylwyr o fylchau cyflog mewn perthynas ag oedran, anabledd, hil a rhyw. - Cynhyrchu Cynllun Gweithredu Adolygiad Cyflog Cyfartal sy'n nodi'r camau gweithredu sy'n codi o ganlyniad i'r adolygiad.	Tachwedd 2016	Cyfarwyddwr Datblygiad Sefydliadol	CYFLAWNMYD • Cwblhawyd yr Adolygiad Cyflog Cyfartal ym mis Tachwedd 2016, gan gynnwys dadansoddiad manwl o fylchau cyflog yn ymwneud ag oedran, anabledd, hil a rhyw. Dadansoddwyd bylchau cyflog o fewn graddau a bylchau cyflog ar gyfer pob un o'r nodweddion hyn yn fanwl. • Datgelodd Adolygiad Cyflog Cyfartal 2016 fylchau cyflog cymedrig o: *Rhyw: 12.18% (o blaid dynion). *Anabledd: 6.39% (o blaid gweithwyr anabl). *Hil: 2.45% (o blaid gweithwyr BAME). • Cyhoeddodd PDC ei fylchau cyflog rhwng y rhywiau ar offeryn adrodd y llywodraeth ym mis Mawrth 2019 a mis Mawrth 2020 a bydd yn cyhoeddi hyn yn flynyddol.
7.2	Gweithredu'r holl gamau gweithredu a nodir yng Nghynllun Gweithredu'r Adolygiad Cyflog Cyfartal.	- Cymerir camau gweithredu i ymateb i unrhyw wahaniaethau cyflog.	- Nodir cynnydd yn erbyn yr holl gamau gweithredu yn y Cynllun Gweithredu Cyflog Cyfartal. - Gostyngiad mewn unrhyw fylchau cyflog a nodwyd.	Tachwedd 2018	Cyfarwyddwr Datblygu Sefydliadol	CYFLAWNMYD • Datblygodd y Gweithgor Cyflog Cyfartal 13 o argymhellion o ganlyniad i'r Adolygiad ac mae'n parhau i gyfarfod i oruchwylio'r gwaith o weithredu'r argymhellion hyn.

7.3	Cynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal mewn perthynas ag oedran, anabledd, hil, crefydd a chred, cyfeiriadedd rhywiol a rhyw.	- Dyletswydd benodol o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb. - Nodwyd fel maes blaenoriaeth yn ymgynghoriad staff SEP. - Cynnwys yr holl Nodweddion Gwarchodedig yn yr Adolygiad i'w dadansoddi'n llawn.	- Cynhyrchu adroddiad Adolygiad Cyflog Cyfartal sy'n cynnwys dadansoddiad trylwyr o fylchau cyflog mewn perthynas ag oedran, anabledd, hil, crefydd a chred, cyfeiriadedd rhywiol a rhyw. - Cynhyrchu Cynllun Adolygiad Cyflog Cyfartal sy'n nodi'r camau gweithredu sy'n codi o ganlyniad i'r adolygiad.	Tachwedd 2019	Cyfarwyddwr Datblygu Sefydliadol	CYFLAWNWYD • Ailymgynnull Gweithgor Adolygu Cyflog Cyfartal gydag aelodaeth newydd. Cyfarfu'r grŵp yn rheolaidd drwy gydol mis Mawrth i fis Mehefin 2020 i gynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal trylwyr o'r holl nodweddion gwarchodedig. Ni ddatgelodd yr Adolygiad unrhyw fylchau cyflog cyfartal o fewn graddau na ellid eu priodoli i hyd gwasanaeth. • Datgelodd Adolygiad Cyflog Cyfartal 2020 fylchau cyflog cymedrig o: * Anabledd – 8% * Hil – 0.4% * Crefydd/Cred – 6% * Rhyw – 10% * Cyfeiriadedd rhywiol – 0.8% • Datblygwyd argymhellion drwy'r Adolygiad Cyflog Cyfartal; bydd y Gweithgor Cyflog Cyfartal yn cyfarfod bob tymor i oruchwyllo'r gwaith o weithredu'r argymhellion.
-----	---	--	--	---------------	----------------------------------	---

CYF	GWEITHREDU	RHESYMEG	MESURAU LLWYDDIANT	GRADDFA AMSER	ARWEINYDD	CYNNYDD (01/04/2019 – 31/03/2020)
8. CASGLU DATA A MONITRO Gwella'r broses o gasglu, dadansoddi a monitro data cydraddoldeb a gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb.						
8.1	Ymgorffori data ar barhad a chyflawniad ar gyfer grwpiau Nodweddion Gwarchodedig yn y broses fonitro flynyddol.	Dangosodd dadansoddiad o ddata ar gyfer 2014/2015 batrymau parhad a chyflawniad mewn perthynas ag anabledd, hil a rhyw. Mae angen archwilio hyn bob blwyddyn a'i ystyried gan y Bwrdd Academaidd a'r Pwyllgor Sicrhau Ansawdd.	- Cynhyrchu data ar gyfer grwpiau Nodweddion Gwarchodedig bob blwyddyn. - Mae data parhad a chyflawniad Nodweddion Gwarchodedig yn cael ei brif ffrydio i adroddiadau blynyddol. - Ystyrir data Nodweddion Gwarchodedig gan y Bwrdd Academaidd/ Pwyllgor Sicrhau Ansawdd. - Datblygwyd camau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw anghydbwysedd sylweddol o ran parhad a chyflawniad mewn perthynas â Nodweddion Gwarchodedig.	Rhagfyr 2016 a phob Rhagfyr wedi hynny.	Cofrestrydd Cyswllt (QAE)	CYFLAWNWDYD A PHARHAUS • Data i'w ailgyflwyno o 2019/20 i'r broses fonitro parhaus.

8.2	Cynnwys data cydraddoldeb o fewn gwybodaeth cyfadrannau i gefnogi'r broses fonitro flynyddol.	Mae angen dadansoddi cynrychiolaeth Grwpiau Nodweddion Gwarchodedig ar gyrsiau.	- Cynnwys data cydraddoldeb o fewn gwybodaeth a ddarperir i gyfadrannau bob blwyddyn. - Cynrychiolaeth grwpiau Nodweddion Gwarchodedig ar gyrsiau a ddadansoddwyd gan gyfadrannau. - Datblygu camau gweithredu i fynd i'r afael â thangynrychioli ar gyrsiau lle mae data'n dangos pryderon sylweddol.	Rhagfyr 2016 a phob Rhagfyr wedi hynny.	Cofrestrydd Cyswllt (QAE)	CYFLAWNWYD A PHARHAUS • Data i'w ailgyflwyno o 2019/20 i'r broses fonitro parhaus.
8.3	Cynyddu cyfraddau datgelu gwybodaeth cydraddoldeb staff mewn perthynas ag anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred.	- Nid yw 9.7% o'r staff wedi datgan statws anabledd. - Nid yw 1.6% o'r staff wedi datgan ethnigrwydd. - Nid yw 61.6% o'r staff wedi datgan crefydd/cred. - Nid yw 61.3% o'r staff wedi datgan cyfeiriadedd rhywiol.	- Cynyddu cyfraddau datgelu staff o anabledd, crefydd/cred a chyfeiriadedd rhywiol 10% bob blwyddyn.	Mawrth 2020	Rheolwr Gwybodaeth a Systemau Adnoddau Dynol Cyfathrebu AD a Chynghorydd Gwe	PARHAUS • Cyfradd datgelu anabledd - 94% • Cyfradd datgelu ethnigrwydd – 99% • Cyfradd datgelu crefydd – 56% • Cyfradd datgelu Cyfeiriadedd Rhywiol – 42%

8.4	Cyhoeddi adroddiadau data cydraddoldeb myfyrwyr blynyddol ac adroddiadau gwybodaeth am gyflogaeth.	- Dyletswydd benodol i nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb a chyhoeddi adroddiadau Gwybodaeth am Gyflogaeth ar 31 Mawrth bob blwyddyn.	- Cyhoeddi adroddiad data cydraddoldeb myfyrwyr a Gwybodaeth am Gyflogaeth ar y wefan bob blwyddyn. - Cyflwynwyd adroddiadau i fforymau perthnasol (EDSG/Pwyllgor Adnoddau Dynol/ Bwrdd Academaidd) a datblygwyd camau gweithredu mewn ymateb iddynt	Mawrth 2017 a phob mis Mawrth wedi hynny	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	CYFLAWNWYD • Cyhoeddwyd data cydraddoldeb myfyrwyr ar wefan PDC bob blwyddyn. • Cyhoeddwyd Gwybodaeth Ofynnol am Gyflogaeth ac ar y wefan bob blwyddyn. • Cyflwynwyd adroddiadau i'r holl grwpiau a phwyllgorau perthnasol yn flynyddol a'u defnyddio i lywio camau gweithredu cydraddoldeb ac asesu cynnydd.
8.5	Arolwg Ymgysylltu â Staff i gynnwys cwestiynau sy'n ymwneud â chydaddoldeb a chael y canlyniadau wedi'u dadgyfuno gan Nodweddion Gwarchodedig.	- Nododd Arolwg Ymgysylltu â Staff 2014 lefelau is o foddhad i weithwyr anabl.	- Cwestiynau cydraddoldeb wedi'u cynnwys yn yr Arolwg Ymgysylltu â Staff. - Adroddiadau am ganlyniadau wedi'u torri i lawr yn ôl rhyw, hil ac anabledd a'u dadansoddi gan is-grwpiau cydraddoldeb perthnasol. - Defnyddiwyd data cydraddoldeb i ddatblygu cynlluniau gweithredu i ymateb i ganlyniadau.	Mawrth 2017	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	CYFLAWNWYD • Arolwg Ymgysylltu â Staff 2017 wedi'i ddadgyfuno gan yr holl nodweddion gwarchodedig a gwnaed dadansoddiad gan yr holl is-grwpiau cydraddoldeb perthnasol. • Defnyddiwyd data i ddatblygu camau gweithredu ar gyfer Cynllun Gweithredu Athena Swan. • Arweiniodd dadansoddiad o'r canlyniadau ar gyfer gweithwyr anabl at grwpiau ffocws ar gyfer gweithwyr anabl i archwilio barn a phrofiadau ymhellach. Grŵp Rhwydwaith Anabledd Staff bellach wedi'i ffurfio.