

University of
South Wales
Prifysgol
De Cymru

Prifysgol De Cymru

Adroddiad Blynyddol y Cynllun

Cydraddoldeb Strategol

1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020

ADRODDIAD TERFYNOL Y CYNLLUN

CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2016/20

Os oes angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat arall neu os oes gennych unrhyw ymholiadau yn ymwneud â'r adroddiad hwn, cysylltwch â:

Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol

governance@southwales.ac.uk

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg.

1. Cyflwyniad a Chefndir

O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 mae'n ofynnol i'r Brifysgol ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEqP) a chyhoeddi Adroddiad Blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Rhaid i'r adroddiad gwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth y flwyddyn flaenorol.

Rhaid i'r Adroddiad Blynyddol SEqP fanylu ar:

- Y camau rydym wedi'u cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol.
- Sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i fodloni tri nod dyletswydd y sector cyhoeddus.
- Y rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol.
- Datganiad ar effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol.
- Cynnydd tuag at gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb.
- Datganiad ar effeithiolrwydd y camau rydym wedi'u cymryd i gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb.
- Gwybodaeth benodol am gyflogaeth.

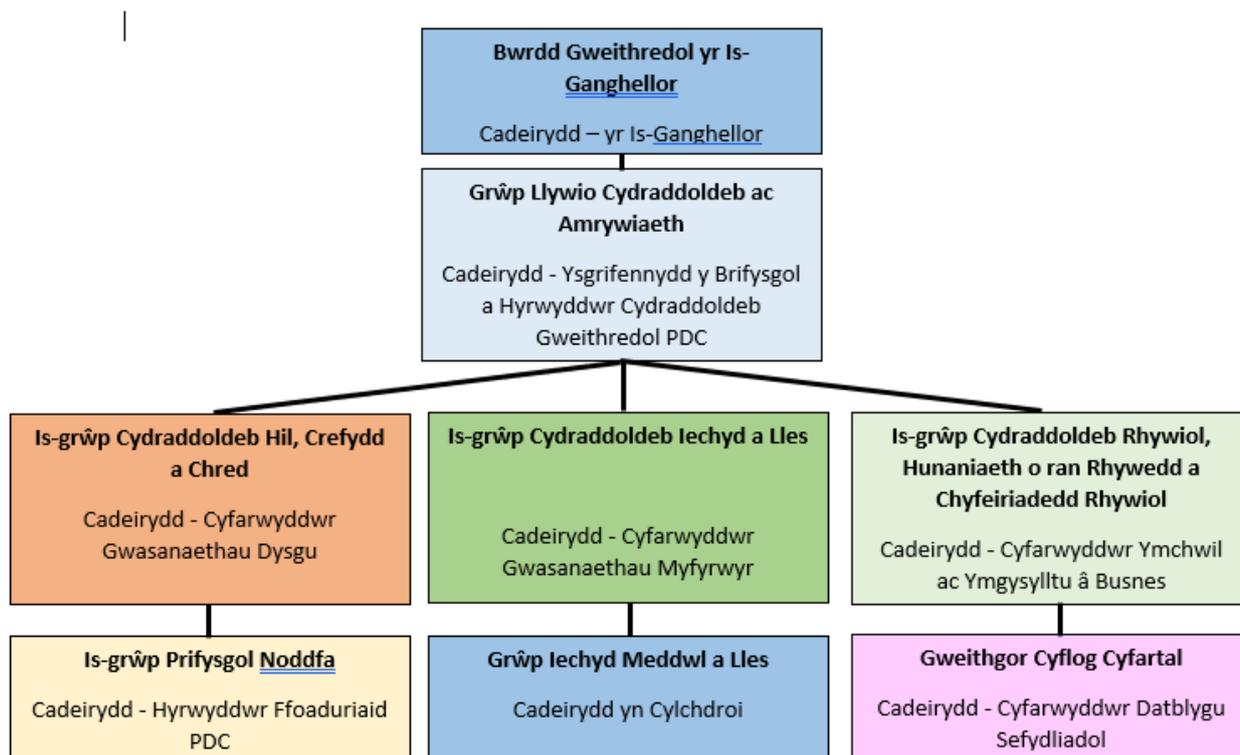
Roedd gan Grŵp Prifysgol De Cymru (PDC) SEqP ar gyfer 1 Ebrill 2016 i 31 Mawrth 2020. Dyma'r pedwerydd Adroddiad Blynyddol terfynol ar gyfer y SEqP, mae ar gyfer Prifysgol De Cymru ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020. Ceir adroddiadau blynyddol ar wahân ar gyfer Coleg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru ac Y Coleg Merthyr Tudful.

Amlinellodd SEqP 2016 i 2020 wyth Amcan Cydraddoldeb Strategol ar gyfer Grŵp PDC. Amlinellir manylion yr amcanion hyn a'r cynnydd tuag at eu cyflawni yn adran 4 o'r adroddiad hwn. Mae Atodiad 1 yn cynnwys tabl cynnydd manwl ac mae Atodiad 2 yn cynnwys y wybodaeth benodedig am gyflogaeth.

2. Llywodraethu Cydraddoldeb ym Mhrifysgol De Cymru

Hyrwyddir yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn PDC gan Ysgrifennydd y Brifysgol. Mae Ysgrifennydd y Brifysgol yn cadeirio'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDSG), sy'n cyfarfod bob tymor ac sydd â chynrychiolaeth o bob adran, cyfadran, Undeb Llafur, Undeb y Myfyrwyr, Y Coleg Merthyr Tudful a Choleg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru. Mae'r grŵp yn ystyried yr holl faterion cydraddoldeb a nodweddion gwarchoddedig, yn goruchwyllo cydymffurfiaeth â Deddf Cydraddoldeb 2010 ac yn darparu cyfeiriad strategol ar gyfer agenda cydraddoldeb Grŵp PDC. Mae gan EDSG gyfrifoldeb cyffredinol dros weithredu ac adolygu'r SEqP.

Yn ogystal â'r EDSG, mae gan y Brifysgol is-grwpiau cydraddoldeb sy'n gyfrifol am ddatblygu'r agenda cydraddoldeb ar gyfer nodweddion gwarchoddedig penodol.



Mae pob is-grŵp cydraddoldeb yn cyfarfod bob tymor ac yn bwydo i mewn i'r Pwyllgor Datblygu Economaidd. Cânt eu cadeirio gan uwch gydweithwyr ac mae ganddynt gynrychiolaeth o gyfadranau, adrannau, Undeb y Myfyrwyr ac Undebau Llafur.

3. Nodi, Casglu a Defnyddio Gwybodaeth Berthnasol

3.1 Y Camau a Gymerwyd i Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol

O dan ddyletswyddau statudol y Ddeddf Cydraddoldeb i Gymru, ystyrir data monitro cydraddoldeb staff a myfyrwyr yn 'wybodaeth berthnasol' i gefnogi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae PDC yn monitro holl nodweddion gwarchoddedig staff drwy system Adnoddau Dynol. Gall ymgeiswyr fewnbynnu eu data cydraddoldeb yn gyfrinachol fel rhan o'r broses ymgeisio. Mae hyn yn galluogi Adnoddau Dynol i gynhyrchu dadansoddiad ystadegol blynyddol ar gyfradd llwyddiant ymgeiswyr drwy bob cam o'r broses recriwtio yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Mae'r system Adnoddau Dynol yn cynnwys opsiwn 'hunanwasanaeth' i staff presennol ddarparu eu data cydraddoldeb eu hunain.

Mae cofrestru myfyrwyr yn digwydd ar ddechrau pob blwyddyn academaidd drwy system ar-lein, sy'n cynnwys monitro cydraddoldeb ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Caiff y data hwn ei storio'n ddiogel a'i ddefnyddio'n ddiennw i adrodd ar boblogaethau myfyrwyr grwpiau cydraddoldeb (Adroddiad Data Cydraddoldeb Myfyrwyr, Atodiad 3) ac i ddeall profiad myfyrwyr ar gyfer gwahanol grwpiau nodweddion gwarchoddedig. Mae'r ESDG, yr Is-grŵp Cydraddoldeb perthnasol a Phwyllgor Adnoddau Dynol PDC yn craffu ar yr adroddiad hwn a'r adroddiadau Gwybodaeth am Gyflogaeth.

Roedd y SEqP 2016/20 ar gyfer 2016/2020 yn cynnwys amcan cydraddoldeb strategol penodol *"i wella'r broses o gasglu, dadansoddi a monitro data cydraddoldeb a gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb"*. Gwnaethpwyd gwaith sylweddol i weithredu'r amcan hwn a sicrhau bod gan y Brifysgol sylfaen dystiolaeth gadarn i asesu ei blaenoriaethau cydraddoldeb a mesur cynnydd. Mae hyn yn cynnwys cynyddu datgeliadau o nodweddion gwarchoddedig, dadansoddiad manwl o ddata Athena Swan a chraffu manwl ar ddata cyflog ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer Adolygiad Cyflog Cyfartal cynhwysfawr. Defnyddiwyd y sail dystiolaeth hon i asesu'r blaenoriaethau ar gyfer SEqP 2020/24 a bydd yn parhau i gael ei datblygu drwy gydol y Cynllun hwnnw.

3.2 Sut mae'r sefydliad wedi defnyddio gwybodaeth berthnasol i fodloni dyletswydd y sector cyhoeddus

Datblygwyd yr holl gamau gweithredu o fewn y SEqP yn seiliedig ar wybodaeth berthnasol a gasglwyd drwy ymgynghori ac ymgysylltu a dadansoddiad manwl o ddata, yn ogystal â gwybodaeth berthnasol arall am gydraddoldeb.

Mae Amcanion Cydraddoldeb Strategol SEqP 2016/20 a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol manwl sy'n sail i'r amcanion hyn, i gyd yn canolbwyntio ar gyflawni tri nod dyletswydd y sector cyhoeddus:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau.
- Meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau.

Defnyddir gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb i fonitro gweithrediad y dyletswyddau a, lle y bo'n berthnasol, nodweddion yn nhabl cynnydd y cynllun gweithredu (Atodiad 1).

Mae gwybodaeth berthnasol yn cael ei monitro'n helaeth fel rhan o waith Athena Swan PDC. Mae Athena Swan yn cydnabod yr ymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau, hil a hunaniaeth o ran rhywedd mewn addysg uwch. Yn ystod 2018/20 cynhaliodd PDC ddadansoddiad manwl o brofiad y staff mewn perthynas â'r nodweddion hyn, gan gynnwys: data ystadegol, grwpiau ffocws, cyfweiliadau ac arolygon. Defnyddiwyd dull rhyngadrannol drwyddo draw. Arweiniodd y gwaith at Wobr Efydd Athena Swan lwyddiannus. Gweithredir bellach Gynllun Gweithredu Athena Swan 2019/24 manwl i hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ymhellach mewn perthynas â rhyw, hil a hunaniaeth o ran rhywedd.

Yn 2019/20 hefyd, cynhaliodd y Brifysgol Adolygiad Cyflog Cyfartal ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Roedd y dadansoddiad hwn yn cynnwys adolygu bylchau cyflog o fewn graddau, yn ogystal â bylchau cyflog cyffredinol ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Wedi'i oruchwylio gan y Gweithgor Cyflog Cyfartal, arweiniodd yr adolygiad at gyfres o argymhellion a fydd nawr yn cael eu gweithredu drwy gydol SEqP 2020/24.

Parhaodd yr Is-grŵp Cydraddoldeb Hil, Crefydd a Chred i gyfarfod bob tymor a chynhaliodd ddadansoddiad manwl o ddata cydraddoldeb hiliol staff a myfyrwyr. Dechreuodd astudiaeth ymchwil i brofiadau staff BAME a myfyrwyr PDC, gan gynnwys

dadansoddiad manwl o ddata eilaidd a chynradd. Rhyddheir argymhellion yr astudiaeth ymchwil hon ym mis Chwefror 2021 a byddant yn cael eu gweithredu drwy gydol cyfnod SEqP 2020/24.

Mae ymgysylltu rheolaidd â'r Rhwydwaith Staff LGBT+, y Grŵp Rhwydwaith Staff Anabledd a'r Rhwydwaith Menywod mewn Academia yn digwydd i ddatblygu'r agendâu mewn perthynas â'u nodweddion gwarchoddedig priodol. Mae'r rhwydweithiau hyn hefyd yn chwarae rhan hanfodol wrth ddarparu adborth ar feysydd i'w gwella a'u datblygu mewn cydraddoldeb a chynhwysiant. Arweiniodd ymgysylltu â'r rhwydweithiau hyn at greu Rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth Menywod, sydd bellach yn ei phumed carfan, a lansio Datganiad Polisi Cydraddoldeb Traws, Canllawiau Cydraddoldeb Traws a Menter Cynghreiriaid Traws. Mae'r Rhwydwaith LGBT+ wedi bod yn hynod ddylanwadol yn PDC gan sicrhau statws fel Cyflogwr Traws Gorau Stonewall a'r 24ain safle yn y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle.

3.3 Rhesymau dros Beidio â Chasglu Gwybodaeth Berthnasol

Mae'r Brifysgol yn casglu'r holl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer staff a myfyrwyr, ac eithrio'r canlynol:

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ni chesglir gwybodaeth am feichiogrwydd/mamolaeth yn ystod cofrestru/recriwtio. Fodd bynnag, mae PDC yn cefnogi myfyrwyr sy'n feichiog neu sydd wedi rhoi genedigaeth yn ddiweddar drwy ei chanllawiau i fyfyrwyr ar feichiogrwydd, mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu a thrwy'r Ardaloedd Cynghori Myfyrwyr. Mae Adnoddau Dynol yn cadw gwybodaeth am staff o ran beichiogrwydd/mamolaeth at ddibenion gweinyddu absenoldeb mamolaeth.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Ni chesglir data ar statws priodasol a phartneriaeth sifil ar gyfer myfyrwyr. Gan nad yw priodas a phartneriaeth sifil yn nodwedd warchoddedig ar gyfer y darpariaethau addysg uwch, nid oes unrhyw gynlluniau i fonitro'r nodwedd hon. Mewn systemau staff a myfyrwyr, mae'r teitl niwtral o ran y rhywiau 'Mx' ar gael i'w ddefnyddio.

3.4 Datganiad ar Effeithiolrwydd y Trefniadau ar gyfer Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol

Gwneir ymdrechion sylweddol i nodi, casglu, dadansoddi a defnyddio gwybodaeth berthnasol ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Mae'r trefniadau sydd ar waith ar gyfer hyn yn effeithiol, gyda ffyrdd newydd o ddefnyddio gwybodaeth berthnasol yn cael ei datblygu, ei hadolygu a'i diwygio'n rheolaidd.

Mae'r strwythurau llywodraethu cydraddoldeb cadarn sydd ar waith yn y Brifysgol yn sicrhau bod ffocws manwl ar archwilio'r sylfaen dystiolaeth ar gyfer blaenoriaethau cydraddoldeb a chynhwysiant a dadansoddi effaith y camau a gymerwyd, yn ogystal â deall a gweithredu canllawiau ymchwil ac arfer da.

4. Amcanion Cydraddoldeb Strategol – Adroddiad Cynnydd

Yn unol â'n dyletswyddau statudol, mae adran 4 o'r adroddiad hwn yn cynnwys crynodeb o'r cynnydd rydym wedi'i wneud tuag at gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb strategol drwy gydol ein SEqP 2016/20. Mae rhagor o fanylion am y camau a gymerwyd yn ystod 2019/20 ar gael yn Nhabl Cynnydd y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol yn Atodiad 1.

1. DIWYLLIANT A LLYWODRAETHU

Hyrwyddo urddas, parch, cynhwysiant a thegwch yng nghymuned y brifysgol er mwyn ymgorffori cydraddoldeb yn y broses o wneud penderfyniadau Grŵp PDC.

Gwnaed gwaith sylweddol drwy gydol 2016/20 i brif ffrydio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wneud penderfyniadau yn PDC a hyrwyddo diwylliant cadarnhaol, teg a chynhwysol. Mae'r meysydd cynnydd allweddol yn cynnwys:

- Strwythur llywodraethu cydraddoldeb cynhwysfawr sydd wedi galluogi ymrwymiad ac ymgysylltiad ag agendâu cydraddoldeb a chynhwysiant ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig o bob cyfadran ac adran ac mae wedi sicrhau cydweithio cadarnhaol gydag Undeb y Myfyrwyr a'r Undebau Llafur.
- Gwaith sylweddol i weithredu'r Ddyletswydd ATAL, drwy ddarparu hyfforddiant a datblygiad polisïau, protocolau, asesu risg ac offeryn gwe Ymgysylltu ar gyfer Siaradwyr Allanol.

- Mae cymorth i staff a myfyrwyr wedi bod ar gael drwy'r Cynllun Cynghorwyr Urddas, sy'n rhoi cymorth cyfrinachol i unrhyw un sy'n profi problem sy'n ymwneud â gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth, a'n cynllun Hyrwyddwyr Cydraddoldeb Chwarae Teg 30 sef staff sy'n eiriolwyr dros hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ar draws y Brifysgol a chefnogi cydweithwyr i weithredu newidiadau yn eu hardaloedd. Derbyniodd y cynllun wobwr Hyrwyddo Cydraddoldeb Staff y Guardian yn 2019.
- Ailddatblygwyd y ffurflenni a chanllawiau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gyda phroses ar gyfer cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i hymgorffori mewn dilysu/ailddilysu cyrsiau. Mae hwn yn faes a fydd yn cael ei ddatblygu ymhellach drwy SEqP 2020/24.

2. CYDWEITHREDU, CYFATHREBU AC YMGYSYLLTU

Sicrhau bod ymgysylltu'n digwydd gyda staff, myfyrwyr a grwpiau sector gwirfoddol lleol o nodweddion gwarchoddedig drwy gydweithredu, cyfathrebu ac ymgynghori.

Mae ein hymgysylltiad â staff a myfyrwyr o nodweddion gwarchoddedig wedi cynyddu drwy gydol cyfnod y cynllun hwn a bydd yn parhau i fod yn ffocws drwy gydol SEqP 2020/24.

- Mae'r Rhwydwaith Staff LGBT+ yn gymuned ffyniannus sy'n gweithio'n ddiwyd i sicrhau cydraddoldeb pellach yn PDC, mae'r Grŵp Rhwydwaith Staff Anabledd yn grŵp cynyddol o gydweithwyr sy'n cefnogi PDC i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl ymhellach ac mae Rhwydwaith Staff BAME sydd newydd ei ffurfio yn cefnogi cydweithwyr, tra'n gweithio i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn y Brifysgol.
- Mae Undeb y Myfyrwyr wedi bod yn bartneriaid gweithgar yn ein holl waith cydraddoldeb a chynhwysiant drwy gydol y Cynllun hwn, gan gynnwys cefnogaeth helaeth gan Swyddog Hunaniaeth o ran Rhywedd Undeb y Myfyrwyr wrth ddatblygu ein Datganiad Polisi Cydraddoldeb Traws, Canllawiau Cydraddoldeb Traws a'r Cynllun Cynghreiriaid Traws.
- Cynhaliwyd digwyddiadau ac ymgyrchoedd amrywiol i hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant drwy gydol 2016/20 drwy ein rhwydweithiau staff, Undeb y Myfyrwyr, y Gaplaniaeth, y Tîm Cydraddoldeb a grwpiau staff amrywiol. Mae enghreifftiau'n cynnwys nifer o ymgyrchoedd iechyd meddwl a lles a gynhelir

gan ein Hyrwyddwyr Iechyd Meddwl, wythnos o ddigwyddiadau ar gyfer Wythnos Ffoaduriaid a gynhelir gan y Grŵp Prifysgol Noddfa, Mis Enfys o sawl digwyddiad a gweithdy a gynhelir gan ein Rhwydwaith Staff LGBT+, Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl ac ymgyrchoedd #PurpleLightUp dan arweiniad ein Grŵp Rhwydwaith Anabledd Staff ac arweinydd Diwrnod Rhyngwladol y Menywod gan ein harweinydd Athena Swan, ymhlith llawer o rai eraill.

- Cynhaliwyd rhaglen ymgysylltu fanwl â staff a oedd yn rychwantu drwy gydol 2017/19 er mwyn paratoi ar gyfer ein cyflwyniad Gwobr Efydd Athena Swan. Gan ganolbwyntio ar brofiadau cydweithwyr mewn perthynas â rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd a hil, roedd dadansoddiad ystadegol manwl, grwpiau ffocws, gweithdai a chyfweiliadau un i un yn sicrhau bod cynllun gweithredu pum mlynedd yn seiliedig ar dystiolaeth yn cael ei archwilio a'i ddatblygu'n fanwl.
- Yn ystod 2020 ymgysylltwyd yn benodol â staff a myfyrwyr BAME drwy ymchwil sylfaenol i archwilio profiadau o astudio a gweithio yn PDC. Bydd yr astudiaeth ymchwil archwiliadol hon yn cynhyrchu cyfres o argymhellion sy'n cael eu rhyddhau yn ystod gwanwyn 2021. Gweithredir yr argymhellion hyn drwy'r SEqP 2020/24. Daeth PDC yn aelod o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol ym mis Tachwedd 2020. Bydd yr argymhellion hyn yn cefnogi'r Brifysgol ar ei thaith tuag at ddatblygu cyflwyniad ar gyfer y Siarter.
- Llywiwyd datblygiad SEqP 2020/24 gan ymgysylltiad â'r sector gwirfoddol mewn digwyddiad cydweithredol gyda Phrifysgol Caerdydd a Phrifysgol Metropolitan Caerdydd. Cyfrannodd sefydliadau cydraddoldeb ar draws y trydydd sector yn Ne Cymru at ein dealltwriaeth o ganfyddiadau o addysg uwch a mynediad iddynt i fyfyrwyr ac fel cyflogwyr yn y rhanbarth. Mae ein SEqP yn mynd i'r afael â meysydd ffocws allweddol o'r ymgysylltu hwn.

3. AMRYWIAETH Y CORFF MYFYRWYR A PHROFIAD MYFYRWYR

Denu, dethol a chadw ystod amrywiol o fyfyrwyr i astudio yng Ngrŵp PDC a chreu amgylchedd sy'n annog ac yn cefnogi pob myfyriwr i ymgysylltu'n weithredol â'r Brifysgol a Cholegau i wireddu eu potensial llawn.

Mae'r camau gweithredu o fewn yr amcan strategol hwn yn canolbwyntio ar brofiad myfyrwyr yn PDC, gan ganolbwyntio'n benodol ar ddenu a chadw myfyrwyr Du, Asiaidd a Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad. Er bod rhywfaint o gynnydd wedi'i wneud, caiff cynnydd pellach ei lywio drwy'r SEqP 2020/24, **gyda chydaddoldeb hiliol yn un o brif ffocws y cynllun hwn.**

- Mae'r bwlch parhad (y bwlch rhwng cyfran y myfyrwyr BAME a myfyrwyr Gwyn sydd wedi pasio eu blwyddyn gyntaf ar yr ymgais gyntaf) wedi amrywio drwy gydol cyfnod y Cynllun hwn, gyda'r bwlch yn 8.1% yn ystod 2019/20. Archwiliwyd hyn drwy'r astudiaeth ymchwil archwiliadol, gydag argymhellion ynghylch sut i leihau'r bwlch hwn yng ngwanwyn 2021.
- Yn yr un modd, mae'r bwlch cyrhaeddiad (y bwlch rhwng cyfran y myfyrwyr BAME a myfyrwyr Gwyn sy'n cyflawni gradd dosbarth 1af neu 2:1) wedi amrywio drwy gydol y cyfnod, gyda'r bwlch yn ystod 2019/20 yn 12.9%. Cynhelir dealltwriaeth bellach o'r rhesymau dros y bwlch hwn, a'r mesurau y gellir eu cymryd i'w leihau, yn ystod 2020/24, gyda'r gwaith yn cael ei lywio gan argymhellion astudiaeth archwiliadol staff a myfyrwyr BAME a gwaith Siarter Cydraddoldeb Hiliol y Brifysgol.
- Bu cynnydd bach i boblogaeth myfyrwyr israddedig BAME y DU yn ystod 2019/20 (6.7%), gyda gostyngiad bach yn nifer y myfyrwyr ôl-raddedig BAME yn y DU. Mae'r SEqP 2020/24 yn ymrwymo'r Brifysgol i ddatblygu a gweithredu strategaeth i gynyddu cyfran BAME yn y DU sy'n astudio yn PDC.
- Mae PDC yn parhau i gefnogi'r rhai sy'n gadael gofal drwy nifer o fentrau megis person cymorth enwebedig, canllaw i'r rhai sy'n gadael gofal, cyngor gan y Tîm Cymorth ar Arian i Fyfyrwyr, a Bwrsariaeth Gadael Gofal. Lanswyd ymgyrch ddigidol i annog y rhai sy'n gadael gofal i roi gwybod i ni am eu statws gadael gofal fel y gallem ddarparu'r gwasanaethau hyn. Yn ystod 2020, cofrestrwyd 43 o bobl sy'n gadael gofal yn PDC.
- Rhoddwyd cynnig manwl ar waith i ddarparu addasiadau i'r amserlen arholiadau yn ystod 2019 a 2020, i gefnogi myfyrwyr Mwslimaidd pan oedd y prif gyfnod arholiadau yn cyd-daro â Ramadan. Roedd hyn yn weithredol yn ystod 2019, ac nid oedd angen y cymorth yn ystod 2020 oherwydd atal arholiadau oherwydd

COVID-19. Bydd yr egwyddorion y cytunwyd arnynt yn y broses hon yn parhau i gael eu mabwysiadu yn ôl yr angen yn ystod adegau pan fydd cyfnodau arholiadau yn cyd-daro â Ramadan.

- Mae PDC wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran datblygu ei pholisïau a'i chefnogaeth i fyfyrwyr traws a rhywedd nad yw'n cydymffurfio, drwy gyflwyno hyfforddiant cydraddoldeb traws, Datganiad Polisi Cydraddoldeb Traws, Canllawiau Cydraddoldeb Traws, e-bost cyngor traws pwrpasol gyda chymorth penodol ar waith gan aelodau'r Ardal Gyngori a Pholisi Newid Enw. Gwneir gwaith pellach yn ystod 2020/24 i ymgorffori a gwella'r polisïau a'r prosesau hyn.
- Mae PDC wedi darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd ar nifer o bynciau dros gyfnod y Cynllun hwn, megis ymwybyddiaeth o fyddardod, ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, ymwybyddiaeth o anabledd, cyflwyniad i anawsterau dysgu penodol, cymorth cyntaf iechyd meddwl, ac ASIST (Hyfforddiant Sgiliau Ymyrraeth Hunanladdiad Cymhwysol).

4. DENU, CADW A DATBLYGU STAFF

Denu, cadw a datblygu ystod amrywiol o bobl i weithio i Grŵp PDC ac i alluogi'r rhai sy'n gweithio i'r Grŵp gael mynediad at ddatblygiad a dilyniant gyrfa agored a thryloyw.

Roedd yr amcan cydraddoldeb strategol hwn yn canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb ymhlith staff, er bod rhywfaint o gynnydd ar hyn, canolbwyntiwyd ymhellach ar y maes hwn yn ystod 2020/24.

- Dechreuodd prosiect recriwtio yn 2019/20, a fydd yn gweld prosesau ac arferion recriwtio'r Brifysgol yn newid yn sylweddol. Ymgorfforwyd cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y prosiect hwn a chyflwynir rhestr fer ddienw drwyddi. Bydd y safle recriwtio newydd yn canolbwyntio ar gynyddu amrywiaeth y gweithlu a chaiff ei lansio yn 2021.
- Mae'r Brifysgol wedi cadw ei hachrediad fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd Lefel 2. Lansiwyd Grŵp Rhwydwaith Anabledd Staff ym mis Rhagfyr 2019, sydd wedi cynyddu ein hymgysylltiad â chydweithwyr anabl ac arwain at ddatblygu Pasbort Addasiadau Rhesymol, a gaiff ei lansio yn ystod gwanwyn 2021. Mae'r SEqP 2020/24 wedi

ymrwymo'r Brifysgol i ennill statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd Lefel 3 erbyn mis Mawrth 2024.

- Mae'r Brifysgol wedi bod yn aelod o Gynllun Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall ers mis Mehefin 2016 ac mae wedi ymuno â'r Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle am bedair blynedd yn olynol. Mae'r rhaglen hon wedi ysgogi gwelliant ar draws y Brifysgol o ran hyrwyddo cydraddoldeb LGBT+ a chreu amgylchedd mwy cynhwysol i'n staff. Mae hyn wedi bod yn amlwg drwy welliant cyflym yn y Mynegai, o 301af yn 2017, i'r 104ydd yn 2018, i 43ain yn 2019 ac yna i 24ain yn 2020. Cyfrannodd y Rhwydwaith Staff LGBT+ yn sylweddol at y gwelliant hwn, gan drefnu digwyddiadau ac ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth, cefnogi staff a myfyrwyr a chydweithio â chydweithwyr i ddatblygu polisiau a phrosesau sy'n cefnogi cydraddoldeb.

5. HYGyrCHEDD

Sicrhau bod adeiladau a seilwaith Grŵp PDC yn adlewyrchu anghenion amrywiol cymunedau'r Brifysgol a'r Coleg ac yn darparu amgylcheddau gweithio a dysgu hygyrch a chynhwysol.

Mae'r amcan strategol hwn yn canolbwyntio ar dri phrif faes hygyrchedd; yr amgylchedd, TG a dysgu cynhwysol ac addysgu. Cynhaliwyd archwiliadau a datblygiadau mynediad drwy gydol cyfnod y Cynllun hwn, gyda chynlluniau i gynyddu hygyrchedd ymhellach yn cael blaenoriaeth o fewn SEqP 2020/24.

- Cynhaliwyd Archwiliad Mynediad llawn o'n campysau, gyda gwaith blaenoriaeth yn cael ei wneud drwy raglen dreigl a'i ymgorffori mewn cynlluniau datblygu yn y dyfodol. Cynhelir Archwiliad Mynediad pellach yn ystod oes Cynllun 2020/24.
- Mae PDC wedi creu Gweithgor Hygyrchedd, sydd â chynrychiolwyr o bob rhan o'r Brifysgol ac sy'n cyfarfod yn rheolaidd i asesu a gweithredu mesurau hygyrchedd ar gyfer holl wasanaethau PDC a ddarperir ar y we. Mae'r grŵp yn sicrhau cydymffurfiaeth â'r Rheoliadau Hygyrchedd sydd newydd eu cyflwyno.
- Mae Canolfan Gwella Dysgu ac Addysgu (CELT) PDC wedi gwneud gwaith sylweddol i fod yn fwy cynhwysol mewn dysgu ac addysgu. Mae'r maes cynnydd allweddol yn cynnwys: sefydlu dylunio cyffredinol ar gyfer dysgu ym mhob gweithgaredd datblygu addysg; cyflwyno gweithdai pwrpasol ar wahanol

agweddau ar gwricwlwm cynhwysol gan gynnwys datblygu adnoddau arferion cynhwysol; a datblygu dwy Gymuned Arbenigedd mewn Astudiaethau Ffoaduriaid ac Ymfudo a Dadwaddoli'r Cwricwlwm. Cyfrannodd y Gymuned Arbenigedd Astudiaethau Ffoaduriaid ac Ymfudo at gyfres lwyddiannus o ddigwyddiadau Wythnos Ffoaduriaid yn ystod mis Mehefin 2020.

- Mae CELT wedi arwain prosiect ymchwil blwyddyn o hyd sy'n archwilio profiad staff BAME a myfyrwyr yn PDC. Bydd yr ymchwil hon yn ffactorau sy'n sbarduno newid ar gyfer bwrw ymlaen â'r argymhellion a'u rhoi ar waith fel rhan o'r gwaith o gyflawni SEqP 2020/24.

6. CYNWYSOLDEB MEWN YMCHWIL

Datblygu dull cynhwysol o ymchwilio a gynhaliwyd gan staff Grŵp PDC, lle hyrwyddir cyfranogiad pobl o grwpiau nodweddion gwarchoddedig a dileu rhwystrau i gyfranogiad pobl o grwpiau amrywiol.

Roedd yr amcan cydraddoldeb strategol hwn yn canolbwyntio ar hyrwyddo mwy o gyfranogiad mewn ymchwil gan grwpiau gwarchoddedig, gan ddefnyddio egwyddorion cynhwysol o fewn ymchwil a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn gyrfaoedd a chanlyniadau ymchwil, gan roi sylw arbennig i rywedd.

- Mae PDC wedi gwneud gwaith sylweddol i hyrwyddo'r agendâu rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd a chydaddoldeb hiliol drwy ei waith Athena Swan drwy gydol cyfnod y Cynllun hwn a dyfarnwyd Gwobr Efydd Athena Swan yn llwyddiannus ym mis Ebrill 2020. Fel rhan o'r wobwr hon, mae'r Brifysgol wedi datblygu cynllun gweithredu manwl a helaeth ar gyfer datblygu'r meysydd cydraddoldeb hyn dros y pedair blynedd nesaf. Gwneir gwaith sylweddol i weithredu'r cynllun hwn, sy'n cyd-fynd â'r SEqP, drwy gydol 2020 i 2024. Bydd angen i'r Brifysgol ddangos tystiolaeth o newid a chynnydd er mwyn gallu adnewyddu'r Wobr Efydd yn 2024.
- Mae'r Brifysgol wedi datblygu ac yn parhau i arwain [Rhwydwaith Menywod mewn STEM Cymru](#), sy'n rhwydwaith addysg uwch a diwydiant ar draws y byd i gefnogi, cysylltu ac ysbrydoli menywod ledled Cymru. Yn dilyn lansiad llwyddiannus yn Ne a Gogledd Cymru, mae'r rhwydwaith wedi parhau i gynnal cyfres o sesiynau sy'n rhannu ymchwil, mewnwelediadau a straeon am fenywod mewn STEM ac mae'n parhau i dyfu o ran maint a chryfder.

- Yn ogystal â'r Rhwydwaith, mae'r Brifysgol yn arwain y gwaith o ailgyflwyno'r Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion (WUMS). Datblygwyd llwyfan paru ar-lein, gyda phrosiect peilot a ddechreuodd 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.

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.

Yn unol â'r ddyletswydd statudol, canolbwyntiodd yr amcan cydraddoldeb strategol hwn ar ddadansoddi, adolygu a gweithredu sy'n ymwneud â chydaddoldeb cyflog i staff o grwpiau nodweddion gwarchoddedig.

- Cynhaliwyd Adolygiad Cyflog Cyfartal yn 2016 mewn perthynas ag oedran, anabledd, rhyw a hil. Datblygwyd cyfres o argymhellion a gyflwynwyd mewn partneriaeth â'r Gweithgor Cyflog Cyfartal.
- Ailymgynullodd y Gweithgor Cyflog Cyfartal yn ystod 2020 i gynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal pellach, y tro hwn yn ymestyn yr adolygiad i oedran, anabledd, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hil a chrefydd/cred. Fel yn 2016, roedd yr Adolygiad yn cynnwys dadansoddiad manwl o fylchau cyflog o fewn graddau yn ogystal â bylchau cyflog ar gyfer pob nodwedd warchoddedig. Daeth y dadansoddiad i'r casgliad nad oedd unrhyw fylchau cyflog o fewn graddau; mae proses gadarn y Brifysgol o ddadansoddi graddau yn sicrhau bod cydweithwyr o wahanol nodweddion gwarchoddedig yn cael cyflog cyfartal ar draws pob gradd.
- Datgelodd yr 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, a fydd yn cyfarfod bob tymor drwy gydol cyfnod y SEqP 2020/24 i oruchwyllo'r broses o'u gweithredu.

8. CASGLU DATA A MONITRO

Gwella casglu, dadansoddi a monitro data cydraddoldeb a gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol.

Nod yr amcan cydraddoldeb strategol hwn oedd cryfhau dull PDC o gasglu a dadansoddi data cydraddoldeb er mwyn datblygu ymhellach ein sylfaen dystiolaeth o wybodaeth cydraddoldeb.

- Datblygwyd a chyhoeddwyd Adroddiadau Blynyddol Data Cydraddoldeb Myfyrwyr trwy gydol y Cynllun hwn ac maent wedi bod yn ffynhonnell wybodaeth bwysig ar gyfer mesur cynnydd a chynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
- Gwneir gwaith pellach trwy gydol y SEqP 2020/24 i gryfhau ein dull o ddadansoddi a mynd i'r afael â chasglu a dadansoddi data parhad a chyrhaeddiad myfyrwyr. Gyrrir hyn trwy'r SEqP 2020/24 a gwaith y Brifysgol tuag at y Siarter Cydraddoldeb Hiliol.

5. Casgliad

Mae'r adroddiad hwn yn myfyrion ar gynnydd yn ystod pedwaredd flwyddyn a blwyddyn olaf Cynllun Cydraddoldeb Strategol PDC ar gyfer 2016 i 2020. Gwnaethpwyd gwaith sylweddol tuag at gyflawni wyth amcan cydraddoldeb strategol y Brifysgol dros bedair blynedd y cynllun.

Er y cydnabyddir bod llawer mwy o waith i'w wneud o hyd, mae'r gwaith a wneir drwy gydol cyfnod y SEqP hwn yn darparu sail dda ar gyfer adeiladu arni ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Mewn cymdeithas sy'n newid yn barhaus, gyda COVID-19 a phrotestiadau diweddar Mae Bywydau Du o Bwys yn amlygu'r angen am fwy o ffocws ar gydraddoldeb a chynhwysiant, rydym yn ymwybodol o'r angen dybryd i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020/24 sbarduno newid pellach. O fewn y Cynllun hwn, rydym yn bwriadu blaenoriaethu meysydd newid allweddol am y pedair blynedd nesaf a chymryd camau cadarnhaol i adeiladu ar y gwaith rydym eisoes wedi'i wneud a chael effaith gadarnhaol ar ganlyniadau i'n staff a'n myfyrwyr o grwpiau nodweddion gwarchoddedig.