



# Cynllun Cydraddoldeb Strategol: **Cynllun Gweithredu**

**2020-2024**

Os oes angen y ddogfen hon mewn fformat arall arnoch, e.e. print bras, braille, etc.  
e-bostiwch [equalopportunities@abertawe.ac.uk](mailto:equalopportunities@abertawe.ac.uk) neu ffoniwch **01792 602367**

## Canlyniad 1

### Sicrhau tegwch mewn cyflogau o ran rhyw, ethnigrwydd ac anabledd, drwy adrodd am fylchau a nodir mewn cyflogau a'u lleihau

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

**Rhyw:** Lleihau cymedr presennol y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau o 2 bwynt canran (20.84% ar hyn o bryd) erbyn 2024.

**Hil:** Nodi cymedr a chanolrif presennol y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd drwy ddefnyddio'r un fethodoleg a ddefnyddir i gyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (Gov.uk).

**Anabledd:** Nodi cymedr a chanolrif presennol y bwlch cyflog o ran anabledd gan ddefnyddio'r un fethodoleg a ddefnyddir i gyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (Gov.uk).

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Cynhyrchir adroddiadau blynyddol am fylchau cyflog o ran Rhyw, Ethnigrwydd ac Anabledd, yn unol ag argymhellion adrodd gov.uk
- ◆ Mae canran y bwlch cyflog ar gyfer Athrawon benywaidd yn adlewyrchu'r norm ar gyfer y sector
- ◆ Cynnydd yng nghanran yr Athrawon benywaidd i feincnod y sector (24% ar hyn o bryd)
- ◆ Cynnydd o 5% yng nghanran y menywod yn chwarterl uchaf strwythur cyflogau'r Brifysgol (38% yn fenywaidd ar hyn o bryd)
- ◆ Mae holl aelodau'r Pwyllgor Uwch-gyflogau Athrawol a'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cwblhau Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cais llwyddiannus am Siarter Cydraddoldeb Hiliol erbyn 2024

#### Ysgogwyr allweddol:

Deddf Cydraddoldeb 2010, Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018 (Thema - Cyflogaeth). Gwybodaeth reoli fewnol am dâl fesul rhyw. Canlyniad ymgysylltu â'r gymuned. Y Ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yng Nghymru. Cynllun Gweithredu Gwobr Arian Athena SWAN a chais am Wobr Arian Athena SWAN 2021, Siarter Cydraddoldeb Hiliol, Cynllun Strategol 2020 y Brifysgol, Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru, Gwybodaeth Reoli Allanol o Adroddiad Ystadegol Addysg Uwch 2019, Cynllun Cydraddoldeb y Brifysgol 2016-2020.

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Rhyw, Ethnigrwydd ac Anabledd

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024

## Canlyniad 2

### Hyrwyddo a gwella diwylliant o urddas a pharch i bawb drwy gynyddu ymwybyddiaeth o weithdrefnau rhoi gwybod am fwlio ac aflonyddu

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Mae staff a myfyrwyr yn dangos ymwybyddiaeth well o bolisi mewn perthynas ag Urddas yn y Gweithle ac wrth Astudio.

Mae staff a myfyrwyr yn dweud eu bod yn fwy hyderus i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu.

#### Ysgogwyr allweddol:

Arolwg Diwylliant y Brifysgol, Deddf Cydraddoldeb 2010, Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018, (Thema - Cyfiawnder a Diogelwch Personol), Ymchwiliad Hil 2019 yr EHRC, Cynllun Strategol y Brifysgol 2020 (Galluogwr Strategol 15 - Byddwn yn darparu amgylchedd diogel, cynhwysol a chefnogol sy'n atgyfnerthu ein hymrwymiad i wella amrywiaeth ac sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial), Cynllun Ffioedd a Mynediad 2019/2020.

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Cyfres o ddangosyddion gwybodaeth reoli ar gyfer cysylltiadau â staff wedi'i datblygu, ei chyflwyno a'i defnyddio'n systematig i lywio camau gweithredu pellach
- ◆ Ystyried a rhoi ar waith argymhellion Adroddiad yr EHRC, 'Tackling Racial Harassment: Universities challenged' erbyn 2021
- ◆ Asesu ymwybyddiaeth bresennol o'r polisi Urddas yn y Gweithle ac wrth Astudio ymhlith staff a myfyrwyr ac ymdrechu i gynyddu'r ymwybyddiaeth hon yn flynyddol
- ◆ Cynnydd blynyddol yng nghanran y staff sy'n hyderus yr ymdrinnir yn effeithiol â chwynion am fwlio ac aflonyddu (79.6% ar hyn o bryd ar sail Arolwg Diwylliant 2018)
- ◆ Bydd y Brifysgol yn datblygu Rhaglen flynyddol o Ddigwyddiadau Amrywiaeth a fydd yn meithrin perthnasoedd da rhwng pobl o grwpiau gwahanol
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cais llwyddiannus am Siarter Cydraddoldeb Hiliol erbyn 2024

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Yr holl Nodweddion Gwarchoddedig

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024

## Canlyniad 3

### Gwell Cynrychiolaeth o Amrywiaeth ar Bwyllgorau Llywodraethu'r Brifysgol

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Cydbwysedd 50/50 rhwng y rhywiau ar bwyllgorau Cyngor y Brifysgol, lle nad yw hyn wedi'i gyflawni eisoes.

Cynyddu canran aelodau'r Cyngor o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) o 0% i 10% gan adlewyrchu'r ardal leol.

#### Ysgogwyr allweddol:

Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018 (Thema 7, Cyfranogiad), Athena SWAN a'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, Adolygiad o Gydraddoldeb rhwng y Rhywiau Llywodraeth Cymru 2018, Gwybodaeth Reoli Fewnol, canlyniad Ymgysylltu â'r Gymuned.

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Sefydlu dull systematig o goladu data ac adrodd am ryw ac ethnigrwydd pwyllgorau llywodraethu
- ◆ Cynyddu % y ceisiadau o safon gan ymgeiswyr BAME i'w henwebu i'r Cyngor
- ◆ Cyflawni/cynnal cynrychiolaeth 50/50 rhwng y rhywiau a chynrychiolaeth briodol o gefndiroedd BAME ar gyrrff penderfynu allweddol y Brifysgol
- ◆ Mae holl aelodau Pwyllgorau Llywodraethu'r Brifysgol wedi cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Gweithle a hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cais llwyddiannus am Siarter Cydraddoldeb Hiliol erbyn 2024
- ◆ Cyflwyno cais blynyddol i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan wella ein safle bob blwyddyn

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Rhyw ac Ethnigrwydd

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024

## Canlyniad 4

### Denu a recriwtio arweinwyr o safon o gefndiroedd amrywiol, sy'n cyflawni ein gwerthoedd a'n hymddygiadau arweinyddiaeth

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Dros y cyfnod 4 blynedd, mae 50% o'r rhai a benodir i'r holl rolau Dirprwy Is-ganghellor, Cyfarwyddwr a Phennaeth y Gyfadran yn fenywaidd.

Dros y cyfnod 4 blynedd, mae 15% o'r rhai a benodir i'r holl rolau Dirprwy Is-ganghellor, Cyfarwyddwr a Phennaeth y Gyfadran o gefndir BAME.

Dros y cyfnod 4 blynedd, cynyddu canran yr Athrawon LGBT+ i 2.4%.

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Cydbwysedd 50% rhwng y rhywiau ac o leiaf 10% o ymgeiswyr o gefndiroedd BAME ar y rhestr hir ar gyfer rolau a nodwyd
- ◆ Camau gweithredu cadarnhaol wedi'u cymryd ar gyfer 100% o swyddi gwag ar lefel arweinyddiaeth a nodwyd
- ◆ Cynrychiolaeth o gefndiroedd BAME ar bob panel cyfweld am uwch-swyddi arweinyddiaeth
- ◆ Nodi'r gronfa bresennol o lunwyr penderfyniadau o gefndiroedd amrywiol a chynyddu cynrychiolaeth lle bo angen
- ◆ Mae holl aelodau paneli wedi cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Gweithle a hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod
- ◆ Cyfraddau cyfranogiad 100% ar gyfer adborth 360 ymhlith yr holl arweinwyr gradd 9 ac yn uwch
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cais llwyddiannus am Siarter Cydraddoldeb Hiliol erbyn 2024
- ◆ Cynnydd yn nifer yr uwch-arweinwyr sy'n cefnogi gweithgareddau LGBT+
- ◆ Cyflwyno cais blynyddol i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan wella ein safle bob blwyddyn

#### Ysgogwyr allweddol:

Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018, Athena SWAN a'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, Adolygiad o Gydraddoldeb rhwng y Rhywiau Llywodraeth Cymru 2018, Gwybodaeth Reoli Fewnol, canlyniad Ymgysylltu â'r Gymuned

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Rhyw, Ethnigrwydd, LGBT+

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024

## Canlyniad 5

### Datblygu gweithlu amrywiol, o safon uchel, mewn rolau academaidd ac yn y gwasanaethau proffesiynol

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Cyfradd llwyddiant uwch ymhlith yr holl ymgeiswyr am ddirchafiad academaidd ar bob lefel, yn benodol gyfradd llwyddiant uwch ar gyfer staff academaidd benywaidd, o'r gwaelodlin presennol o 62% ac academyddion BAME, sef 35%.

Rhyw: Gostyngiad o 2% yng nghymedr presennol y bwlch cyflog rhwng y rhywiau (20.84% ar hyn o bryd) erbyn 2024.

#### Ysgogwyr allweddol:

Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018, Athena SWAN, Adolygiad o Gydraddoldeb rhwng y Rhywiau Llywodraeth Cymru, Gwybodaeth Reoli Fewnol, canlyniad Ymgysylltu â'r Gymuned.

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Rhyw, Ethnigrwydd, LGBT+, Anabledd

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y Strategaeth ar erbyn Mawrth 2024

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Cynyddu % y ceisiadau o safon am ddirchafiad gan ymgeiswyr benywaidd a BAME
- ◆ Bydd yr holl Wybodaeth Reoli a ddatblygir ar gyfer dyrchafiadau academaidd yn cael ei harddangos ar sail rhyw, ethnigrwydd, LGBT ac anabledd ac adroddir ami'n flynyddol
- ◆ Canran yr athrawon benywaidd yn unol â meincnod y sector neu'n uwch, (25% oedd meincnod y sector yn 2019)
- ◆ Cynyddu % y staff o gefndiroedd BAME sydd mewn rolau uwch yn y gwasanaethau proffesiynol (gradd 10, 10A ac 11) lle maent wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd ar 3.5%
- ◆ Cynyddu % y benywod a staff o gefndiroedd BAME mewn rolau arweinyddiaeth (gan gynnwys Dirprwy Is-ganghellor, Dirprwy Is-ganghellor Dirprwyol a Phennaeth Coleg) lle maent wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd. Y ganran bresennol ar gyfer rhyw yw 17% a'r ganran ethnigrwydd yw 0%
- ◆ Mae llunwyr penderfyniad benywaidd a BAME wedi'u cynrychioli ar yr holl Bwyllgorau Dyrchafiad Academaidd
- ◆ Mae holl aelodau'r Pwyllgor Dyrchafiadau Academaidd wedi cwblhau hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod a hyfforddiant Amrywiaeth a Chydraddoldeb
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cais llwyddiannus am Siarter Cydraddoldeb Hiliol erbyn 2024
- ◆ Cyflwyno cais blynyddol i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan wella ein safle bob blwyddyn.

## Canlyniad 6

### Denu a recriwtio staff academiaidd a gwasanaethau proffesiynol amrywiol o safon sy'n rhannu ein huchelgais

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Y canran o Athrawon benywaidd wedi cynyddu i feincnod y sector (25% oedd meincnod y sector yn 2019).

Cynyddu cyfradd llwyddiant ymgeiswyr BAME wrth gael eu penodi, fel ei bod yn debyg i gyfradd ymgeiswyr gwyn (7.1% BAME, 12.1% Gwyn).

#### Ysgogwyr allweddol:

Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018, AthenaSWAN, Adolygiad o Rhywiol rhwng y Rhywiau Llywodraeth Cymru, Gwybodaeth Reoli Fewnol, canlyniad Ymgysylltu â'r Gymuned.

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol: Rhyw, Ethnigrwydd

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Dangosir yr holl Wybodaeth Reoli am recriwtio a ddatblygir ar sail rhyw ac ethnigrwydd, cais, rhestr fer a chyfradd llwyddiant
- ◆ Mae cydbwysedd 50/50 rhwng y rhywiau ar yr holl restrau hir a ddarperir gan asiantaethau llenwi uwch swyddi
- ◆ Cynrychiolaeth BAME ar bob rhestr hir a ddarperir gan asiantaethau llenwi uwch swyddi
- ◆ Nodir camau gweithredu cadarnhaol ar gyfer denu ymgeiswyr a gweithredir arnynt
- ◆ Holl aelodau paneli recriwtio wedi cwblhau Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- ◆ Holl aelodau staff newydd yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Rhagfarn Ddiarwybod o fewn mis
- ◆ Mae pob hysbyseb yn cynnwys logo Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall a dolen i wybodaeth a gweithgareddau cynhwysiant y Rhwydwaith Staff LGBT
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cais llwyddiannus am Siarter Cydraddoldeb Hiliol erbyn 2024
- ◆ Cyflwyno cais blynyddol i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan wella ein safle bob blwyddyn.

## Canlyniad 7

### Cyflawniad rhagorol gan fyfyrwyr o bob cefndir ethnig

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Gostyngiad yn y gwahaniaeth rhwng graddau a ddyferir i fyfyrwyr BAME a myfyrwyr eraill.

#### Ysgogwyr allweddol:

Addewid Bwlch Cyrhaeddiad Prifysgolion y DU, Siarter Cydraddoldeb Hiliol, NSS, Athena SWAN, Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol, Gwybodaeth Reoli Fewnol.

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Holl uwch-randdeiliaid yn cefnogi'r Ymrwymiad i Leihau'r Bwlch Cyrhaeddiad BAME
- ◆ "Ymgyrch Cynwysoldeb" sy'n gwreiddio amrywiaeth BAME yn y cwricwlwm, yn cynyddu ymwybyddiaeth, yn newid agweddau a chanfyddiadau erbyn 2021
- ◆ Bydd 100% o ddata cywir, o safon, ar gael i ganiatáu dealltwriaeth gynhwysfawr o'r ffactorau sy'n effeithio ar gyrhaeddiad myfyrwyr BAME
- ◆ Bydd cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth rhwng graddau a ddyferir i fyfyrwyr BAME a myfyrwyr eraill yn cael ei lunio erbyn mis Rhagfyr 2020, gan ddefnyddio Gwybodaeth Reoli briodol i lywio'r camau gweithredu.
- ◆ Bydd Academi Cynwysoldeb a Llwyddiant Dysgwyr Abertawe (SAILS) yn ariannu 1 semester sabothol y flwyddyn. Diben hwn fydd gwneud cynnydd ar y camau gweithredu a nodir yn y cynllun gweithredu
- ◆ Cyflwynir cais llwyddiannus am y Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn 2024.

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol: Ethnigrwydd

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ar erbyn Mawrth 2024



## Canlyniad 8

### Cyflawni rhaglen CYSYLLTU arloesol a chydweithredol i annog myfyrwyr i hyrwyddo ffyrdd cadarnhaol ac iach o ymddwyn

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Gwreiddio lles yn niwylliant ein sefydliadau, gan greu cymuned gysylltiedig, lle mae staff a myfyrwyr hyfforddedig ('Cysylltwyr') yn ein galluogi i fabwysiadu ymagwedd prifysgol gyfan at gefnogi iechyd meddwl a lles.

Creu model cyflwyno ataliol a chynaliadwy sy'n hyblyg ac sy'n diwallu anghenion amrywiol sefydliadau partner a newidiadau yn anghenion lles myfyrwyr dros amser.

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Creu Cymuned fedrus o Gysylltwyr
- ◆ Datblygu platform data CYSYLLTU ac adnoddau amlgyfrwng
- ◆ Sefydlu cynhadledd a seremoni wobrwyo flynyddol CYSYLLTU
- ◆ Creu "Llwybr Cymorth Pontio" o Addysg Bellach i Addysg Uwch
- ◆ Creu fframwaith gwerthuso prosiect
- ◆ Creu llwybr arloesi myfyrwyr drwy'r Gronfa Arloesi Myfyrwyr.

#### Ysgogwyr allweddol:

Strategaethau iechyd a lles Llywodraeth Cymru, CCAUC, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015). Y Ddeddf Cydraddoldeb, Y Ddeddf Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (2015). Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol. Gwybodaeth Reoli Fewnol. Ymgysylltu â'r Gymuned.

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Yr holl Nodweddion Gwarchoddedig

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024

## Canlyniad 9

### Bydd ymrwymiad Cwricwlwm y Canmlwyddiant wedi'i wreiddio erbyn 2024

#### Amcanion a mesurau llwyddiant cyffredinol:

Bydd chwe dimensiwn Cwricwlwm y Canmlwyddiant wedi'u gwreiddio i'r safon uchaf ym mhob rhaglen er mwyn datblygu Graddedigion Abertawe.

#### Ysgogwyr allweddol:

Addewid Bwlch Cyrhaeddiad Prifysgolion y DU, Siarter Cydraddoldeb Hiliol, NSS, Athena SWAN, Adroddiad A Yw Cymru'n Decach 2018, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol, Gwybodaeth Rheoli fewnol

#### Camau Gweithredu:

- ◆ Aseidiadau ac adborth priodol o safon uchel wedi'u gwreiddio yn y cwricwlwm
- ◆ Cyfleoedd i ddathlu cynwysoldeb ac amrywiaeth wedi'u cynnwys yn ein cwricwlwm
- ◆ Cynllun cwricwlwm sydd wedi'i ysgogi gan ddeilliannau dysgu ar gyfer y rhaglen
- ◆ Cais llwyddiannus i adnewyddu Gwobr Arian Athena SWAN y Brifysgol erbyn 2021
- ◆ Cyflwyno cais blynyddol i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan wella ein safle bob blwyddyn
- ◆ Ein holl raglenni wedi'u gwella i sicrhau eu bod yn ymgorffori chwe dimensiwn Cwricwlwm y Canmlwyddiant
- ◆ Cynwysoldeb ac Amrywiaeth yn rhannau annatod o bob agwedd ar y cwricwlwm, fel pynciau craidd y bydd yr holl fyfyrwyr yn cyfranogi ynddynt
- ◆ Cyfleoedd i'n holl fyfyrwyr wneud lleoliadau gwaith yn y DU a/neu dramor
- ◆ Cyflwynir cais llwyddiannus am y Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn 2024.

#### Nodweddion gwarchoddedig perthnasol:

Yr holl Nodweddion Gwarchoddedig

#### Amserlenni:

Drwy gydol cyfnod y strategaeth ac erbyn Mawrth 2024