Adran 3: Cynllun Gweithredu

Cynllun Gweithredu Siarter Cydraddoldeb Hil 2025-2030

DS – Gwnaed penderfyniadau ynghylch amserlenni gan ystyried y broses ail-greu gyfredol y mae'r brifysgol yn mynd trwyddi, yn ogystal â hinsawdd ariannol gyfredol y sector addysg uwch. Sylwer: mae'r testun ar ddechrau pob blaenoriaeth yn ailadrodd y testun yn y cais. Fe'i cynhwysir yn y fan hon fel y gellir ymdrin â'r cynllun gweithredu fel dogfen annibynnol wrth i'r staff ei ddefnyddio i fwrw ymlaen â gwaith yn y maes hwn.

Blaenoriaeth Allweddol 1: Datblygu diwylliant cynhwysol ar gyfer staff a myfyrwyr lle gall pawb, ond yn enwedig unigolion o leiafrifoedd ethnig, deimlo eu bod yn perthyn.

Dewiswyd y flaenoriaeth hon gan fod sawl dangosydd yn awgrymu bod 'ymdeimlad o berthyn' yn is ymhlith myfyrwyr a staff Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr a staff nad ydynt o'r DU, o gymharu â'u cyfoedion Gwyn a ddaw o'r DU. Dangosodd Arolwg Myfyrwyr Siarter Cydraddoldeb Hil 2023 fod myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn teimlo llai o ymgysylltiad â Phrifysgol Abertawe. Yn yr un modd, yn yr Arolwg Hil ar gyfer Staff, roedd 48% o'n holl gydweithwyr yn teimlo bod ganddynt gryn dipyn o ymgysylltiad, neu ymgysylltiad rhagorol/llwyr, â chydweithwyr/staff, ond dim ond 35% o'n cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a ymatebodd yn gadarnhaol i'r cwestiwn hwn.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
1.1	Mae'r data'n dangos bod myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn llai cyfforddus na myfyrwyr Gwyn o'r DU o ran cysylltu'n uniongyrchol â staff addysgu. Yn benodol, dywedodd 83% o ymatebwyr Gwyn o'r DU eu bod yn teimlo'n gyfforddus yn gwneud hyn o gymharu â 74% o ymatebwyr ethnig lleiafrifol o'r DU a 77% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU.	Mae myfyrwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn teimlo'r un mor gyfforddus â myfyrwyr o'r DU a myfyrwyr Gwyn o ran cysylltu'n uniongyrchol â staff addysgu.	**1.1a** Gweithio gyda myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU, myfyrwyr nad ydynt o'r DU a staff sy'n delio â myfyrwyr i bennu rhwystrau o ran cysylltu'n uniongyrchol â staff addysgu, a chyrraedd dealltwriaeth gyffredin yn hyn o beth.	31/07/27	Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd gyda chymorth gan Academi Cynhwysiant Abertawe (SAI)	Bydd nifer y myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a'r myfyrwyr nad ydynt o'r DU, sy'n nodi eu bod yn gyfforddus o ran cysylltu'n uniongyrchol â staff addysgu yn arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2028-29, yr un fath â nifer y myfyrwyr Gwyn a ddaw o'r DU.
			1.1b Pennu a gweithredu atebion ar gyfer meithrin amgylchedd dysgu lle bydd myfyrwyr o gefndir Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn teimlo'n gyfforddus o ran cysylltu'n uniongyrchol â staff addysgu.	31/07/28	Arweinwyr Addysg Ysgolion, Cyfadrannau, yr Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	
1.2	Mae myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn nodi eu bod yn llai hyderus na myfyrwyr Gwyn o'r DU o ran trafod pynciau'n ymwneud â hil gyda staff a myfyrwyr. Yn benodol, fel y nodir yn arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil ar gyfer myfyrwyr, dywedodd 64% o ymatebwyr Gwyn o'r DU eu	Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth myfyrwyr a staff o hiliaeth a gwella'u hyder wrth siarad am hil/ethnigrwydd er mwyn meithrin amgylchedd cynhwysol	**1.2a** Hysbysebu a chyhoeddi mwy ar yr hyfforddiant a'r adnoddau sydd ar gael i staff a myfyrwyr mewn perthynas â hil, gwrth-hiliaeth a chymhwysedd rhyngddiwylliannol, yn cynnwys rhoi arweiniad i staff ynglŷn â sut i alluogi ac annog pob myfyriwr i gyfrannu at drafodaethau a theimlo bod ganddynt lais.	31/07/25	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	Ers lansio'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Hil ar 31/10/24, mae 163 o gydweithwyr wedi'i gwblhau. Y nod yw sicrhau y bydd o leiaf 500 o staff wedi'i gwblhau yn ystod 2025, ac y bydd y ganran yn cynyddu 20% bob blwyddyn wedyn. Cynyddu nifer y staff a fydd wedi cwblhau'r hyfforddiant hwyluso sgyrsiau hil/gwrth-

	bod yn teimlo'n gyfforddus yn trafod pynciau'n ymwneud â hil gyda'u cyfoedion o gymharu â 55% o ymatebwyr ethnig lleiafrifol o'r DU a 51% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU. Ymhellach, dywedodd 60% o ymatebwyr Gwyn o'r DU eu bod yn teimlo'n hyderus y bydd staff yn hwyluso sgyrsiau'n ymwneud â hil, ond dim ond 45% o ymatebwyr ethnig lleiafrifol o'r DU a 55% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU a fynegodd yr un farn. Dangosodd yr Arolwg Hil ar gyfer Staff fod hyder staff Ethnig Lleiafrifol (38%) yn is o ran trafod pynciau'n ymwneud â hil, o gymharu ag ymatebwyr Gwyn (64%, n=218).	lle bydd myfyrwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i gyfrannu at drafodaethau.	**1.2b** Creu mannau diogel yn rheolaidd (h.y. bob chwarter) lle gall myfyrwyr a staff drafod sefyllfaoedd a hyfforddiant hil, gwrth-hiliaeth a chymhwysedd rhyngddiwylliannol.	01/10/25 ac yna bob chwarter	Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, Gwasanaethau Addysg.	hiliaeth o 254 (ers Hydref 2024) i 1000 erbyn 2026. Parhau i weld cynnydd o 10% bob blwyddyn hyd nes y cyrhaeddir cyfradd gwblhau o 100%. Bydd 50% o fyfyrwyr a staff, (rhai Ethnig Lleiafrifol o'r DU yn benodol) yn dweud yn arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil yn 2028-29 eu bod yn teimlo'n gyfforddus yn trafod hil, gwrth-hiliaeth a/neu gymhwysedd rhyngddiwylliannol. Gweld cynnydd blynyddol o 5%.
			1.2c Cynnig cyfleoedd rheolaidd i rannu arferion gorau'n ymwneud â gwrth-hiliaeth. Yn benodol, datblygu cymuned ymarfer yn ymwneud â chynhwysiant mewn perthynas â'r cwricwlwm, addysgeg ac asesu, a fydd yn cyfarfod o leiaf unwaith bob tymor i drafod adnoddau ac arferion gorau.	31/04/2025 ac yna bob tymor	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn, Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd, Gwasanaethau Addysg.	
			1.2d Adolygu nifer y myfyrwyr a'r staff sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant cyfredol ac adolygu pa mor briodol yw'r hyfforddiant a gynigir.	31/08/2028	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, Pennaeth Gwasanaethau Academaidd, gyda chymorth gan RISAC.	Bydd yr holl hyfforddiant wedi cael ei adolygu erbyn 31/08/2027 a bydd newidiadau priodol i'r hyfforddiant a gynigir wedi cael eu gwneud erbyn y dyddiad cwblhau (os yn angenrheidiol).
1.3	Mae data'n dangos bod myfyrwyr o'r farn nad yw diwylliant y Brifysgol yn cadarnhau hunaniaeth hil y myfyrwyr ac nad yw'n meithrin ymdeimlad o berthyn. Yn benodol, yn arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil ar gyfer myfyrwyr, roedd 41% o'r ymatebwyr yn anghytuno bod diwylliant y brifysgol yn cadarnhau eu hunaniaeth hil. Ymhellach, dywedodd llai na hanner (46%) yr ymatebwyr o'r DU a ymatebodd i arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2022 eu bod yn teimlo ymgysylltiad llwyr, neu rywfaint o ymgysylltiad, â phobl eraill ym Mhrifysgol Abertawe; y ganran ar gyfer ymatebwyr nad ydynt o'r DU oedd 58%. O ran pa mor dda mae Prifysgol Abertawe yn cydnabod gwyliau a thraddodiadau o wahanol ddiwylliannau, roedd hanner yr ymatebwyr o'r DU a ymatebodd i arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil yn cytuno'n llwyr neu i raddau helaeth eu bod yn cael eu cydnabod; y ganran ar gyfer	Cydnabod a dathlu gwahanol draddodiadau a gwyliau diwylliannol ar gyfer myfyrwyr a staff ethnig lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr a staff nad ydynt o'r DU, er mwyn gwella'u hymdeimlad o berthyn yn y brifysgol a deall yr effaith a gaiff y gweithgareddau hyn ar eu hymdeimlad unigol o berthyn.	**1.3a** Datblygu calendr EDI (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant) ar gyfer y sefydliad, ar y cyd â chymdeithasau diwylliannol a rhyngwladol Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe ac AD, a fydd yn cynnwys digwyddiadau ar gyfer pobl Ethnig Leiafrifol o'r DU a phobl ethnig nad ydynt o'r DU, er mwyn i'r holl sefydliad allu gweithio ynghyd i drefnu digwyddiadau a mentrau a fydd ar gael i staff a myfyrwyr ar y cyd, a rhannu adnoddau.	31/07/25	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn, gyda chymorth gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Phrif Swyddog Gweithredol Undeb y Myfyrwyr.	Bydd o leiaf 80% o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn nodi ymdeimlad o berthyn yn flynyddol mewn arolygon mewnol i fyfyrwyr (SES/PTES/PRES) o 2027 ymlaen. Cynnydd o 30% yn nifer y staff Ethnig Lleiafrifol sy'n nodi ymdeimlad o berthyn yn yr arolwg staff chwemisol o 2027 ymlaen. Ar sail data sylfaenol (a gasglwyd yn 2025), cynnydd blynyddol o 10% mewn ymdeimlad o ymgysylltiad a chymorth pontio i fyfyrwyr ymhlith myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a myfyrwyr nad ydynt o'r DU, hyd nes y bydd y lefelau'n cyfateb i lefelau myfyrwyr Gwyn a myfyrwyr o'r DU.
			1.3b Adolygu'r modd rydym yn hysbysebu digwyddiadau (e.e. canolbwyntio ar gyflogadwyedd er mwyn denu ychwaneg o fyfyrwyr nad ydynt o'r DU) a'r dulliau a ddefnyddir.	31/07/25	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn, gyda chymorth gan y Pennaeth Cyfathrebu Strategol, Deoniaid Cyswllt (Rhyngwladol) a'r Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cyflogadwyedd.	

	ymatebwyr nad ydynt o'r DU oedd 57%. Hefyd, dengys y data fod myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn teimlo ymdeimlad is o gysylltiad a chefnogaeth ar gyfer pontio, o gymharu â myfyrwyr Gwyn. Yn yr un modd, mae data sy'n deillio o'r Arolwg Hil ar gyfer Staff yn dangos bod 35% (n=28) o staff Ethnig Lleiafrifol, o gymharu â 55% (n=187) o staff Gwyn, yn teimlo nad oes ganddynt gysylltiad â chydweithwyr yn y brifysgol.		**1.3c** Cynnal adolygiad blynyddol o'r cwestiynau cysylltiad a phontio a ychwanegwyd at arolygon myfyrwyr.	31/09/2025	Rheolwr Academi Cynhwysiant Abertawe.	
1.4	Mae myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol wedi dweud nad yw diwylliant Undeb y Myfyrwyr yn cadarnhau hunaniaeth hil y myfyrwyr ac nad yw'n meithrin ymdeimlad o berthyn i fyfyrwyr o grwpiau Ethnig Lleiafrifol. Er enghraifft, roedd 48% o'r rhai a ymatebodd i arolwg myfyrwyr 2022 yn anghytuno bod diwylliant Undeb y Myfyrwyr yn cadarnhau hunaniaeth hil y myfyrwyr ac yn meithrin ymdeimlad o berthyn. Ymhellach, dim ond 57% o ymatebwyr ethnig lleiafrifol o'r DU a 60% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU a oedd yn cytuno gyda'r datganiad bod myfyrwyr o bob cefndir hil a chefndir ethnig yn cael eu cynnwys yn gyfartal yn nigwyddiadau a chymdeithasau Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe, o gymharu â 64% o ymatebwyr Gwyn o'r DU.	Mae myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn teimlo bod diwylliant Undeb y Myfyrwyr yn cadarnhau hunaniaeth hil ac yn meithrin ymdeimlad o berthyn ymhlith myfyrwyr o grwpiau Ethnig Lleiafrifol, gan beri i ychwaneg o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol ymhél â digwyddiadau a chymdeithasau Undeb y Myfyrwyr.	**1.4a** Mynd ati'n flynyddol i ddarparu adnoddau a hyfforddiant hil i staff a swyddogion clybiau a chymdeithasau Undeb y Myfyrwyr, er mwyn gwella'u hymwybyddiaeth a'u sgiliau mewn perthynas â sut i gadarnhau hunaniaeth hil y myfyrwyr a meithrin ymdeimlad o berthyn. **1.4b** Adolygu rôl y gyfarwyddiaeth bywyd myfyrwyr a rôl Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe mewn perthynas â darparu digwyddiadau, cymorth a mewnwelediadau'n ymwneud â chydraddoldeb hil. Sicrhau cydweddiad clir er mwyn gwneud yn siŵr bod y gweithgareddau'n diwallu anghenion myfyrwyr o bob cefndir hil a chefndir ethnig.	31/07/29	Pennaeth Gwasanaethau Academaidd, gyda chymorth gan Arweinydd Trawsnewid y Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddiant, AD a Phrif Swyddog Gweithredol Undeb y Myfyrwyr. Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr a Phrif Swyddog Gweithredol Undeb y Myfyrwyr.	Erbyn 2027, bydd 80% o staff Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe wedi cwblhau'r hyfforddiant sydd ar gael, a bydd y ganran yn cynyddu i 100% erbyn 2029. Erbyn 2027, bydd 90 o swyddogion clybiau a chymdeithasau Undeb y Myfyrwyr wedi cwblhau hyfforddiant ymwybyddiaeth o hil. Erbyn yr arolwg hil nesaf ar gyfer myfyrwyr (2027/28), cynnydd o 70% yn nifer yr ymatebwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a'r ymatebwyr nad ydynt o'r DU sy'n cytuno gyda'r datganiad bod myfyrwyr o bob cefndir hil a chefndir ethnig yn cael eu cynnwys yn gyfartal yn nigwyddiadau a chymdeithasau Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe. Cynnydd arall o 5% ym mhob categori erbyn yr arolwg nesaf.
1.5	Mae myfyrwyr ar Gampws y Bae yn teimlo eu bod wedi'u hynysu gan fod gweithgareddau a digwyddiadau'r Brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr yn llai hygyrch i fyfyrwyr a leolir yno; mae nifer fawr o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn astudio ar Gampws y Bae. Dyma'r canfyddiadau allweddol: diffyg bysiau dibynadwy a mynych; llai o ddigwyddiadau cymdeithasol ar Gampws y Bae; diffyg enaid ac ymdeimlad o gymuned ar Gampws y Bae; opsiynau bwyd drud ac anfforddiadwy. (Mynd	Darparu cyfleoedd i fyfyrwyr ethnig lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU gymryd rhan mewn digwyddiadau a mentrau rhyngddiwylliannol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb hil ar Gampws y Bae, er	**1.5a** Sefydlu gweithgor sy'n cynnwys staff a chynrychiolwyr a myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU ac oddi allan i'r DU o blith Undeb y Myfyrwyr er mwyn adolygu'r digwyddiadau/mentrau a gynigir gan y brifysgol, gan ganolbwyntio'n arbennig ar y modd y gellir gwneud y gweithgareddau'n fwy cynhwysol i fyfyrwyr sy'n astudio/gweithio ar Gampws y Bae.	31/01/26	Rheolwr Partneriaeth ac Ymgysylltu â Myfyrwyr, Bywyd Myfyrwyr gyda chymorth gan y Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, y Coleg, Gwasanaethau Addysg a Swyddogion Gwasanaethau a Lles Amser Llawn Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe.	Mewn adroddiad anffurfiol yn 2027, bydd o leiaf 80% o'r myfyrwyr sy'n astudio ar Gampws y Bae yn nodi eu bod yn ymwybodol o ddigwyddiadau y gellir cael gafael arnynt ar y campws. Yn achos myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a myfyrwyr nad ydynt o'r DU sy'n astudio pynciau a addysgir ar Gampws y Bae ac sy'n ymateb i arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil yn 2027/28, bydd o leiaf 75% ohonynt yn dweud eu bod yn teimlo

	i'r Afael ag Unigrwydd ac Ynysigrwydd Ymhlith Myfyrwyr sy'n Astudio a/neu sy'n Byw ar Gampws y Bae, Adroddiad Applied Inspiration). Dengys data sy'n deillio o 2021-23 fod mwy na thraean y myfyrwyr sy'n astudio pynciau a addysgir ar Gampws y Bae yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol o'r DU neu oddi allan i'r DU.	mwyn meithrin gwell ymdeimlad o berthyn.	**1.5b** Datblygu a gweithredu cynllun ar sail canfyddiadau 1.5a, yn cynnwys atebolrwydd a chamau gweithredu clir.	31/09/26	Y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn (EDIB), gyda chymorth gan y Rheolwr Partneriaeth ac Ymgysylltu â Myfyrwyr, Bywyd Myfyrwyr.	cryn dipyn o ymgysylltiad, neu ymgysylltiad llwyr, â phobl eraill ym Mhrifysgol Abertawe.
1.6	Mae'r data'n dangos nad yw'r cwricwla'n adlewyrchu safbwyntiau amrywiaeth eang o bobl; dylid cynnwys hil/ethnigrwydd mewn trafodaethau academaidd pan fo'n berthnasol. Yn arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil ar gyfer myfyrwyr, roedd 69% o ymatebwyr Gwyn o'r DU yn cytuno bod cynnwys eu cwrs yn adlewyrchu barn amrywiaeth o bobl, o gymharu â 57% o grwpiau ethnig lleiafrifol a 66% o ymatebwyr nad oeddynt o'r DU. Hefyd, ymatebwyr ethnig lleiafrifol a gofnododd y lefel anghytuno uchaf – sef 31%, o gymharu â 24% o ymatebwyr Gwyn o'r DU. Roedd 59% o ymatebwyr Gwyn o'r DU yn cytuno bod y cwricwla'n cynnwys materion yn ymwneud â hil ac ethnigrwydd pan fo hynny'n berthnasol, o gymharu â 46% yn unig o ymatebwyr ethnig lleiafrifol o'r DU ac ymatebwyr nad ydynt o'r DU. Mae'n werth nodi bod yr holl grwpiau wedi mynegi lefelau anghytuno uchel – sef 35% o fyfyrwyr Gwyn o'r DU a myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol, a 33% o fyfyrwyr nad ydynt o'r DU.	Cyfoethogi cynnwys cyrsiau er mwyn herio stereoteipiau a delfrydau Ewroganolog, ynghyd ag adlewyrchu ethnigrwydd, diwylliannau a safbwyntiau amrywiol.	**1.6a** Mynd i'r afael ag Ewroganoledd mewn cyrsiau presennol trwy gyfrwng prosiect y Brifysgol ar Drawsnewid y Cwricwlwm, gan adolygu ac ail-greu cwricwla cyfredol.	31/07/30	Dirprwy Is-ganghellor Addysg.	Erbyn 2030, bydd 80% o fyfyrwyr yn dweud (trwy gyfrwng adborth rhaglenni) bod y cwricwla'n ymgorffori ethnigrwydd, diwylliannau a safbwyntiau amrywiol.
			1.6b Sicrhau bod cwricwla newydd yn adlewyrchu ethnigrwydd, diwylliannau a safbwyntiau amrywiol trwy gyfrwng y Broses Cymeradwyo Rhaglenni.	31/07/30	Dirprwy Is-ganghellor Addysg.	Erbyn 2029, bydd 75% o'r myfyrwyr yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r ffaith bod ein cwricwla wedi cael eu newid, a'u bod yn rhoi lle blaenllaw i gynhwysiant. O 2028 ymlaen, bydd 100% o'r cyrsiau a gymeradwyir yn dangos sut maent yn ystyried safbwyntiau amrywiol gan adlewyrchu ethnigrwydd a diwylliannau gwahanol mewn deunyddiau addysgu ac asesiadau.
			1.6c Cyfathrebu newidiadau yn y cwricwla i fyfyrwyr.	31/07/28	Pennaeth Ansawdd, Gwasanaethau Addysg a'r Pennaeth Cyfathrebu Strategol.	
1.7	Mae 35% o staff Ethnig Lleiafrifol, o gymharu â 55% o staff Gwyn, yn dweud nad ydynt yn teimlo ymdeimlad o berthyn o fewn y sefydliad. Fel y gwelir ar sail adborth llafar ac adborth ysgrifenedig yn yr Arolwg Hil ar gyfer Staff a gynhaliwyd yn 2024, credir nad yw'r brifysgol wedi ymrwymo i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil.	Gwella dealltwriaeth o ymrwymiad y brifysgol i wrth-hiliaeth, yn enwedig ymrwymiad y tîm uwch-arweinwyr.	**1.7a** Rhannu cais a chynllun gweithredu'r Siarter Cydraddoldeb Hil trwy gyfrwng yr holl ddulliau a ddefnyddir i gyfathrebu gyda staff, er mwyn dangos ymrwymiad y brifysgol.	31/04/2025	Dirprwy Is-ganghellor Rhyngwladol (sy'n goruchwylio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant).	Yn yr arolwg EDIB/Hil nesaf ar gyfer staff (2027/28), bydd 90% o'r holl staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o Gynllun Gweithredu'r Siarter Cydraddoldeb Hil. Bydd cwestiwn penodol yn ymwneud ag ymwybyddiaeth o flaenoriaethau Hil yn cael ei ychwanegu at yr arolwg nesaf.
			1.7b Mynd ati'n flynyddol i gyfathrebu Blaenoriaethau Cydraddoldeb Hil, ynghyd â'r camau a gymerwyd ac a gynlluniwyd i fynd i'r afael â'r blaenoriaethau hyn.	31/07/2025 ac yna bob blwyddyn	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB	Yn yr arolwg EDIB/Hil nesaf ar gyfer staff (2027/28), bydd 70% o'r staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o flaenoriaethau hil y sefydliad a'u bod yn ymwybodol o'r camau a gymerir i fynd i'r afael â'r blaenoriaethau

						hynny. Bydd y ganran yn cynyddu 5% ym mhob arolwg.
			1.7c Sicrhau bod adroddiad blynyddol a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol yn cael eu cyfathrebu, gan dynnu sylw at feysydd cynnydd hollbwysig a chan barhau i fynd i'r afael â heriau'n ymwneud â chydraddoldeb hil.	31/01/2025 ac yna bob blwyddyn	Pennaeth Cydraddoldeb gyda chymorth y Cyfarwyddwr Cyfathrebu.	Yn yr arolwg EDIB/Hil nesaf ar gyfer staff (2027/28), bydd 70% o'r holl staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o flaenoriaethau hil strategol y brifysgol, ynghyd ag ymrwymiad y brifysgol i fwrw ymlaen â chydraddoldeb hil. Bydd y ganran yn cynyddu 5% ym mhob arolwg. Bydd cwestiwn penodol yn ymwneud â hyn yn cael ei ychwanegu at yr arolwg.
			1.7d Datblygu a lansio 'Adduned Gwrth-hiliaeth'.	01/10/2026	Yr Is-ganghellor gyda chymorth y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
1.8	Nid yw staff Ethnig Lleiafrifol yn weladwy iawn ledled gwasanaethau proffesiynol a lleoliadau academaidd, ac yn ôl cydweithwyr mae hyn yn effeithio ar eu hymdeimlad o berthyn neu eu hymdeimlad o ymgysylltiad. Yn benodol, er bod cyfran y staff Ethnig Lleiafrifol yn uwch na'r meincnod, yn gymesur ceir llawer mwy o gydweithwyr Gwyn. Gall hyn beri i staff Ethnig Lleiafrifol deimlo nad ydynt yn perthyn o fewn y sefydliad (35% o staff Ethnig Lleiafrifol o gymharu â 55% o staff Gwyn) neu beri iddynt deimlo na fyddent yn cael cefnogaeth gan y tîm uwch-arweinwyr. Fodd bynnag, roedd cyfraddau ymateb yr arolwg staff yn isel, ac mae hyn yn effeithio ar ddibynadwyedd y data.	Sicrhau bod cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn fwy gweladwy a rhoi mwy o bwysigrwydd i agenda ac ymrwymiadau gwrth-hiliaeth y brifysgol er mwyn creu amgylchedd lle bydd cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn teimlo gwell ymgysylltiad a gwell ymdeimlad o berthyn.	**1.8a** Cynnal ymgyrch gyfathrebu EDIB cyn rhyddhau arolwg EDIB chwemisol y brifysgol, er mwyn dangos ymrwymiad ac annog ymgysylltu.	31/04/2025 ac yna bob blwyddyn	Y Dirprwy Is-ganghellor Rhyngwladol gyda chymorth y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	Yn 2026, bydd data ansoddol a gesglir gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol trwy gyfrwng trafodaethau anffurfiol a gwybodaeth a rennir gyda/gan aelodau Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil a SIREN yn dangos bod cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn fwy gweladwy ledled y brifysgol, a bydd hyn yn cynyddu eto yn 2027. Bydd 65% o staff Ethnig Lleiafrifol yn nodi yn yr arolwg EDIB/Hil yn 2027 eu bod yn teimlo ymdeimlad o berthyn o fewn y brifysgol. Cynnydd (o 25% yn 2024 i 45% yn 2027/28) yn nifer y staff Ethnig Lleiafrifol sy'n dweud eu bod yn credu bod y brifysgol wedi ymrwymo i'r agenda gwrth-hiliaeth.
			1.8b Cynnal Digwyddiad EDI blynyddol, gan sicrhau y bydd o leiaf un o'r prif drafodaethau ac un panel yn canolbwyntio ar gydraddoldeb hil.			
			1.8c Mynd ati'n flynyddol i ddosbarthu calendr o ddigwyddiadau EDI (gweler pwynt gweithredu 1.5) i'r holl staff, gan wahodd cyfraniadau ychwanegol gan y staff er mwyn sicrhau y llwyddir i ddathlu a chynrychioli'r holl staff.	31/09/2025	Pennaeth Cydraddoldeb, AD.	
			1.8d Mynd ati'n rheolaidd i gyfathrebu llwyddiannau cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol ar draws staff academaidd a gwasanaethau proffesiynol trwy gyfrwng yr ap a'r dudalen we Fy Abertawe.	01/01/2026	Cyfarwyddwr Cyfathrebu, MRI gyda chymorth y Pennaeth Cydraddoldeb, AD.	
			1.8e Adrodd straeon trwy lens profiadau pobl Ethnig Leiafrifol (y gorffennol a'r presennol) yn orielau Canolfan Taliesin ac yn arddangosfeydd y brifysgol, yn cynnwys ar ffurf arddangosfeydd parhaol, gan ddathlu eu cyfraniad a chydnabod eu presenoldeb yn hanes Cymru.	01/01/2027	Arweinwyr EDI Cyfadrannau a hyrwyddwyr EDI y Gwasanaethau Proffesiynol.	

1.9	Mae 46% o staff Ethnig Lleiafrifol, o gymharu â 61% o staff Gwyn, yn awgrymu eu bod yn cael cefnogaeth yn y Brifysgol a'u bod yn cael cyfle i ddatblygu a chamu ymlaen (Adroddiad Ymgynghori Allanol, 2022/23).	Creu amgylchedd lle bydd staff Ethnig Lleiafrifol yn teimlo bod ganddynt fynediad at gyfleoedd datblygu a phrofiadau cadarnhaol sy'n debyg i'r rhai y mae gan eu cydweithwyr Gwyn fynediad atynt.	**1.9a** Mynd ati'n flynyddol i gynorthwyo o leiaf 5 o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol i fynychu'r cwrs Amrywiaethu Arweinyddiaeth.	01/04/2025 ac yna bob blwyddyn	Pennaeth Cydraddoldeb AD.	O 2027/28 ymlaen yn yr arolwg staff EDIB, cynnydd o 10% yng nghyfran y cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a fydd yn dweud eu bod yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth a'u bod wedi cael cyfleoedd i ddatblygu a chamu ymlaen, hyd nes y cydweddir â staff Gwyn.
			1.9b Archwilio'r syniad o ddatblygu rhaglen fentora ar gyfer cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.	31/05/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth y Pennaeth Cydraddoldeb, AD a'r Arweinydd Trawsnewid, AD.	
			1.9c Mynd ati'n flynyddol i adolygu cyfleoedd hyfforddi'n ymwneud ag EDIB fel y gellir pennu hyfforddiant sy'n berthnasol i'r holl staff er mwyn gwella dealltwriaeth a gwerthfawrogiad trawsddiwylliannol, ynghyd â gwella unrhyw gydweithredu dilynol.	31/10/2025 ac yna bob blwyddyn	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	
1.10	Awgryma'r data fod cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn dioddef mwy o aflonyddu, o gymharu â chydweithwyr Gwyn. Yn arbennig, mae cydweithwyr Mwslimaidd, Iddewig, a Sipsi a Roma yn sôn am gyfraddau aflonyddu uwch na chydweithwyr eraill. Mae 40% (n=32) o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol wedi profi neu wedi gweld sefyllfa yn y Brifysgol, o gymharu ag 11% (n=36) o gydweithwyr Gwyn (Arolwg Hil ar gyfer Staff 2024).	Creu diwylliant lle bydd yr holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, lle byddant yn ddiogel rhag aflonyddu, a lle byddant yn teimlo y gallant fod yn driw iddynt eu hunain pan fyddant yn dod i'r gwaith.	**1.10a** Bob chwe mis, cynnal ymgyrchoedd ar gampysau gyda rhanddeiliaid mewnol er mwyn codi ymwybyddiaeth o aflonyddu hiliol.	01/02/2026 ac yna bob chwe mis	Dirprwy Is-ganghellor Rhyngwladol gyda chymorth Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB a'r Pennaeth Cydraddoldeb.	Erbyn 2026, bydd 95% o'r holl staff (a 100% o'r holl staff newydd) wedi cwblhau hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod. Erbyn 2030, bydd 90 o'r holl staff (a 100% o'r holl staff newydd) wedi cwblhau hyfforddiant gwrth-hiliaeth, yn cynnwys gwybodaeth am aflonyddu hiliol a microymosodedd. Bob blwyddyn o 2026, cynnydd o 10% yn nifer y staff a fydd wedi cwblhau hyfforddiant Islamoffobia a Gwrthsemitiaeth (dylid seilio'r llinell sylfaen ar nifer y staff a gwblhaodd hyfforddiant yn 2026). Cynnydd blynyddol o 5% yng nghyfran Mwslimiaid, Iddewon, a Sipsiwn a Roma teithiol sy'n nodi ymdeimlad o berthyn a lleihad mewn cyfraddau aflonyddu (a adroddir yn arolwg EDIB Staff 2027/28).
			1.10b Cynnal hyfforddiant Islamoffobia bob blwyddyn fan leiaf.	31/09/2025 ac yna bob blwyddyn	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	
			1.10c Cynnal hyfforddiant Gwrthsemitiaeth bob blwyddyn fan leiaf.	31/01/2026 ac yna bob blwyddyn	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	
			1.10d Datblygu hyfforddiant i staff yn ymwneud â phrofiadau Sipsiwn, Roma a Theithwyr, a'r modd y gellir eu cefnogi.	31/11/2027	Pennaeth Cydraddoldeb gyda chymorth gan yr Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	
1.11	O blith yr holl ymatebwyr Ethnig Lleiafrifol a ymatebodd i'r arolwg hil ar gyfer staff yn 2024, dim ond 44% a oedd yn credu bod digwyddiadau/gweithgareddau cymdeithasol Prifysgol Abertawe yn groesawgar i bawb, ni waeth be fo'u hil neu eu hethnigrwydd.	Datblygu digwyddiadau sy'n mynd i'r afael â phrofiadau, cefndiroedd a dewisiadau amrywiol pob cydweithiwr.	**1.11a** Ymgysylltu â grwpiau amrywiol o staff er mwyn pennu dewisiadau ar gyfer digwyddiadau ar y campws, yn cynnwys digwyddiadau cynefino, gweithgareddau cymdeithasol a digwyddiadau dathlu ymhlith pethau eraill.	01/10/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan dîm digwyddiadau'r Brifysgol a'r Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi.	Yn yr arolwg staff nesaf, bydd 50% o ymatebwyr Ethnig Lleiafrifol yn nodi bod digwyddiadau a gweithgareddau cymdeithasol yn groesawgar i bawb, gan gynyddu 5% yn yr arolwg canlynol.

			1.11b Diwygio digwyddiadau cynefino a digwyddiadau cymdeithasol er mwyn sicrhau eu bod yn cynrychioli anghenion a lleisiau poblogaethau staff amrywiol.	01/10/2027		

Blaenoriaeth Allweddol 2. Archwilio ac ymdrin â'r gwahaniaethau yn nifer ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd mewn swyddi gwasanaethau proffesiynol a swyddi ymchwilwyr ac sydd ar gontractau cyfnod penodol, o gymharu â nifer ein cydweithwyr Gwyn.

Mae data sy'n deillio o'r tair blynedd ddiwethaf yn dangos gwahaniaethau mawr rhwng staff Ethnig Lleiafrifol a staff Gwyn sydd ar gontractau cyfnod penodol mewn swyddi Gwasanaethau Proffesiynol a swyddi Ymchwilwyr. Ymhellach, mae canran y bwlch rhwng staff Ethnig Lleiafrifol sy'n gweithio yn y Gwasanaethau Proffesiynol ac sydd ar gontractau parhaol, o gymharu â staff Gwyn sy'n gweithio yn y Gwasanaethau Proffesiynol, wedi cynyddu dros y tair blynedd ddiwethaf (o 13% i 25%). Mae Gweithgor wedi'i sefydlu eisoes gyda'r bwriad o archwilio swyddi dros dro (yn cynnwys contractau cyfnod penodol), a bydd y data'n cael ei adolygu yn ôl ethnigrwydd. Gweithgareddau ychwanegol yn canolbwyntio ar ddeall pam mae cydweithwyr yn dewis bod ar Gontractau Cyfnod Penodol, gan ddarparu cymorth i gydweithwyr ar gyfer ymgeisio am rolau parhaol a chan wella ymdeimlad o berthyn cydweithwyr sydd ar Gontractau Cyfnod Penodol, ymhlith pethau eraill.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
2.1	Yn gyffredinol, mae'r data'n dangos bod cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sy'n gweithio yn y Gwasanaethau Proffesiynol yn fwy tebygol o fod ar gontract cyfnod penodol o gymharu â chydweithwyr Gwyn sy'n gweithio yn y Gwasanaethau Proffesiynol. (Yn 2024, roedd 46% o staff Ethnig Lleiafrifol Gwasanaethau Proffesiynol ar gontractau cyfnod penodol, o gymharu ag 19% o staff Gwyn). Yn 2023, roedd 89% o ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol ar gontractau cyfnod penodol, o gymharu â 75% o ymchwilwyr Gwyn. Nid yw archwiliad cychwynnol o'r data yn cynnig rheswm am y gwahaniaeth hwn, ond mae angen ystyried a yw'n adlewyrchu demograffeg unigolion sy'n ymgeisio am rolau penodol, ynteu a yw'n annibynnol ar hyn a'i fod, yn hytrach, yn deillio o'r broses gyflogi.	Deall yn well pryd y caiff Contractau Cyfnod Penodol eu defnyddio a sicrhau bod y Brifysgol yn defnyddio Contractau Penagored pan fo modd – gan wneud yn siŵr nad yw cefndir ethnig yn dylanwadu ar y math o gontract a ddefnyddir.	**2.1a** Cwblhau archwiliad dwfn ac ymchwilio i ddemograffeg staff sy'n ymgeisio am rolau cyfnod penodol. Mynd ati'n arbennig i ganfod a yw myfyrwyr yn ymgymryd â rolau yn effeithio ar y data (e.e. arddangoswyr a llysgenhadon sy'n fyfyrwyr).	01/09/2026	Pennaeth Cydraddoldeb gyda chymorth y Cyfarwyddwr AD.	Erbyn 2026, deall yn fanwl pam mae mwy o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sy'n gweithio yn y Gwasanaethau Proffesiynol ar gontractau cyfnod penodol o gymharu â chydweithwyr Gwyn. Erbyn 2028, lleihau'r gwahaniaeth (50%) yn nifer y cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sy'n gweithio yn y gwasanaethau proffesiynol ac sydd ar Gontractau Cyfnod Penodol o gymharu â chydweithwyr Gwyn. Erbyn 2028, bydd canran yr ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol a chanran yr ymchwilwyr Gwyn sydd ar gontractau cyfnod penodol yn debyg i'w gilydd.
			2.1b Cynnal grŵp ffocws gyda chydweithwyr Gwyn/Ethnig Lleiafrifol er mwyn deall pam mae cydweithwyr yn dewis ymgeisio am gontractau cyfnod penodol, ac ystyried a yw hyn yn effeithio ar y modd y defnyddir gwahanol fathau o gontractau.	01/09/2026	Arweinydd Hil AD.	
			2.1c Sicrhau bod y rhai sy'n gysylltiedig â chyflogi staff y gwasanaethau proffesiynol wedi cwblhau hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod; a phan fo modd, sicrhau bod paneli cyflogi'n cynnwys cynrychiolaeth o wahanol ethnigrwydd.	01/07/2025	Pennaeth Partneriaethau Busnes, AD.	
2.2	Mae bod ar gontract cyfnod penodol yn gysylltiedig ag ansicrwydd swydd. O'r herwydd, mae cydweithwyr sydd ar Gontractau Cyfnod Penodol (y pennwyd mai cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yw'r mwyafrif ohonynt) angen cymorth priodol ar gyfer ceisiadau yn y dyfodol, ynghyd â chymorth i ymgeisio am rolau mewnol.	Gwella hyder cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a chynyddu nifer y ceisiadau am rolau penagored, mewnol gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.	**2.2a** Adolygu'r cyfleoedd hyfforddi sydd ar gael i gydweithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol er mwyn eu helpu i gamu ymlaen yn eu gyrfa ac ategu cystadleurwydd ar gyfer contractau penagored.	01/02/2026	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	Yn 2026, bydd data ansoddol (trwy gyfrwng grwpiau ffocws) a gesglir gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn dangos mwy o hyder wrth ymgeisio am rolau mewnol ynghyd â chanfyddiad o gymorth ar gyfer cyflwyno ceisiadau. Cynnydd yn nifer y ceisiadau mewnol am gontractau penagored yn y gwasanaethau proffesiynol gan gydweithwyr Ethnig
			2.2b. Cynnal grwpiau ffocws gyda chydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a Gwyn sydd ar gontractau cyfnod penodol er	01/09/2026	Arweinydd Hil AD.	

			mwyn pennu rhwystrau o ran ymgeisio am gontractau penagored.			Lleiafrifol (dylid pennu'r llinell sylfaen yn 2025), gan arwain at leihad yn nifer y cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a fydd ar gontractau cyfnod penodol o 2027 ymlaen (gweler dull mesur llwyddiant 2.1).
			2.2c. Cyflwyno mentoriaid a all gynnig cymorth i gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd ar gontractau cyfnod penodol pan fyddant yn ymgeisio am gontractau penagored, mewnol.	01/09/2025	Arweinydd Trawsnewid, Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddi, AD.	
2.3	Yn ôl ein cydweithwyr, mae bod ar gontract cyfnod penodol yn effeithio ar eu hymdeimlad o berthyn, ac efallai fod hyn yn cyfrannu at y ffaith bod ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn dweud eu bod yn teimlo ymdeimlad is o berthyn o gymharu â'n cydweithwyr Gwyn (35% ar gyfer cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol o gymharu â 55% ar gyfer cydweithwyr Gwyn). O'r herwydd, mae angen sicrhau bod camau penodol yn cael eu cymryd i wella ymdeimlad o berthyn cydweithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol (mae hyn yn gysylltiedig â Blaenoriaeth 1).	Gwella ymdeimlad o berthyn cydweithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol, yn arbennig cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol (sy'n cyfateb i'r mwyafrif o'n cydweithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol).	**2.3a**. Deall profiadau cydweithwyr Gwyn ac Ethnig Lleiafrifol sydd ar gontractau cyfnod penodol a phennu sut mae'r contractau hyn yn effeithio ar eu canfyddiad o berthyn.	31/05/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan y Pennaeth Cydraddoldeb.	Erbyn 2026, ceir darlun clir o ymdeimlad o berthyn ein holl gydweithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol. Erbyn 2027, gwelliant o 10% (ar sail y llinell sylfaen a bennwyd yng ngham gweithredu 2.4a) yn ymdeimlad o berthyn ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd ar gontractau cyfnod penodol.
			2.3b. Gyda chyfraniadau gan y staff perthnasol, datblygu cyfres o ddigwyddiadau sy'n targedu staff cyfnod penodol er mwyn hwyluso rhwydweithio a chydweithredu.			

Blaenoriaeth Allweddol 3. Adolygu ac ymdrin â'r gwahaniaethau yn y tebygolrwydd y bydd cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn cael eu rhoi ar y rhestr fer ac yn cael eu penodi ar gyfer rolau academaidd, gwasanaethau proffesiynol ac ymchwilydd o gymharu â chydweithwyr Gwyn.

Ceir gwahaniaeth sylweddol a chyson yn y cyfraddau rhestr fer a'r cyfraddau cyflogi ar gyfer academyddion ac ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol. Hefyd, ceir gwahaniaeth cyson yn y modd y rhoddir Staff y Gwasanaethau Proffesiynol ar y rhestr fer. Eisoes, rydym wedi archwilio arferion recriwtio da mewn Prifysgolion eraill, rydym wedi diwygio ein proses ymgeisio ac rydym wedi adolygu ein dull recriwtio trwy lens hil. Mae angen adolygu'r newidiadau hyn, ynghyd â chamau pellach, yn cynnwys sicrhau mwy o amrywiaeth ymhlith aelodau paneli recriwtio, ceisio adborth gan baneli recriwtio ac enwi unigolion ar hysbysebion, ymhlith eraill.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
3.1	Dengys data sy'n deillio o'r tair blynedd ddiwethaf 25% o wahaniaeth mewn cyfraddau llwyddiant o ran cyrraedd y rhestr fer rhwng ymgeiswyr academaidd Gwyn ac ymgeiswyr academaidd Ethnig Lleiafrifol. Mae'r data hwn yn awgrymu bod gan academyddion Gwyn well siawns o gyrraedd y rhestr fer ar gyfer swyddi gwag, o gymharu ag ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol. Yn yr un modd, dengys data sy'n deillio o'r tair blynedd ddiwethaf fwlch cynyddol, sef gwahaniaeth o 15% mewn cyfraddau cyrraedd y rhestr fer yn 2021 a gwahaniaeth o 29% yn 2023 mewn perthynas ag ymgeiswyr Gwyn am swyddi ymchwilwyr ac ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol am swyddi ymchwilwyr. Mae'r data hwn yn awgrymu bod gan ymgeiswyr Gwyn well siawns o gyrraedd y rhestr fer ar gyfer swyddi gwag, o gymharu ag ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol. Ymhellach, dengys data sy'n deillio o'r tair blynedd ddiwethaf wahaniaeth o 31% mewn cyfraddau cyrraedd y rhestr fer rhwng ymgeiswyr Gwyn sy'n ymgeisio am swyddi yn y gwasanaethau	Lleihau canran y bwlch mewn perthynas ag ymgeiswyr Gwyn ac ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol a roddir ar y rhestr fer ar gyfer pob swydd. Sicrhau bod unigolion o bob ethnigrwydd sy'n ymgeisio am swyddi academaidd yn cael cyfle cyfartal o ran cyrraedd y rhestr fer.	**3.1a** Adolygu effaith y broses recriwtio newydd (a gyflwynwyd yn 23/24) ar nifer yr ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol a'r nifer o ymgeiswyr academaidd Ethnig Lleiafrifol sy'n cyrraedd y rhestr fer.	01/06/2025	Pennaeth Partneriaethau Busnes, AD.	Erbyn 2027, bydd 100% o'r unigolion sy'n gysylltiedig â rhoi pobl ar y rhestr fer wedi cwblhau hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod. Erbyn 2027, gwelir lleihad o 5% yn y gwahaniaeth rhwng cydweithwyr academaidd Ethnig Lleiafrifol a chydweithwyr Gwyn a roddir ar y rhestr fer, ynghyd â lleihad pellach o 2-3% yn flynyddol hyd nes y bydd y gwahaniaeth yn ddibwys. Hefyd, dylai'r camau penodol leihau'r gwahaniaeth o ran nifer yr ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol a'r ymgeiswyr Gwyn sy'n ymgeisio am rolau ymchwilwyr a rolau yn y gwasanaethau proffesiynol. Y nod yw cael lleihad blynyddol o 3%.
			3.1b Cynnal adolygiad gyda phaneli sy'n dewis pobl ar gyfer y rhestr fer er mwyn pennu rhesymau dros roi pobl ar y rhestr fer, fel y gellir canfod ffactorau y tu hwnt i'r meini prawf a allai effeithio ar benderfyniadau (e.e. iaith, fformat ac ati).	01/04/2026	Partneriaid Busnes AD.	
			3.1c Ar sail yr uchod, adolygu'r broses recriwtio ymhellach er mwyn canfod a oes modd lleihau unrhyw ffactorau posibl sy'n dylanwadu ar y broses. Yn arbennig, adolygu'r negeseuon cyfathrebu a rennir gyda darpar ymgeiswyr ynglŷn â'r disgwyliadau ar gyfer eu cais.	01/10/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan y Cyfarwyddwr AD a'r Pennaeth Partneriaid Busnes.	
			3.1d Sicrhau bod yr holl unigolion sy'n gysylltiedig â rhoi pobl ar y rhestr fer wedi cwblhau hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod a'u bod yn ymwybodol o'r heriau systemig sy'n wynebu cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.	31/07/2025 gan ei adolygu bob blwyddyn	Partneriaid Busnes AD.	
			3.1e Sicrhau bod hysbysebion ar gyfer swyddi academaidd yn cynnwys enw unigolyn y gall cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol gysylltu ag ef i gael arweiniad/cymorth ynglŷn â'r rôl a'r broses ymgeisio.	31/01/2026	Partneriaid Busnes AD.	

	proffesiynol o gymharu ag ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol. Mae'r data hwn yn awgrymu bod gan ymgeiswyr Gwyn well siawns o gael eu rhoi ar y rhestr fer ar gyfer swyddi gwag, o gymharu ag ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol.					
3.2	Awgryma cydweithwyr mai un o'r rhesymau am y gwahaniaeth rhwng nifer yr ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol ac ymgeiswyr Gwyn sy'n cyrraedd y rhestr fer ac yn cael eu cyflogi ar gyfer swyddi academaidd a swyddi ymchwil yw'r ffaith bod ceisiadau a gyflwynir gan ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol nad ydynt o'r DU yn tueddu i fod yn geisiadau generig yn hytrach nag yn geisiadau sy'n briodol i'r rôl (h.y. ceisiadau ar gyfer unrhyw rôl academaidd yn hytrach nag ar gyfer y maes priodol). O'r herwydd, mae angen deall yn well y gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyrraedd y rhestr fer ar gyfer ceisiadau 'gwirioneddol' ar y naill law a cheisiadau 'cyffredinol' ar y llaw arall.	Sicrhau bod data recriwtio'n gwbl glir fel y gellir mynd ati'n fanwl i olrhain tueddiadau ceisiadau yn ôl ethnigrwydd.	**3.2a.** Cynnal archwiliad dwfn o geisiadau ar gyfer swyddi ymchwilwyr a cheisiadau ar gyfer swyddi academaidd er mwyn pennu nifer yr ymgeiswyr gwirioneddol (h.y. y rhai sy'n cyd-fynd â'r rôl).	31/01/2026	Y Pennaeth Cydraddoldeb gyda chymorth gan y Dirprwy Is-ganghellor EDIB.	Erbyn 2028, byddwn yn deall y gwahaniaeth o ran cyfraddau llwyddiant cyrraedd y rhestr fer rhwng ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol ac ymgeiswyr Gwyn ar gyfer ceisiadau gwirioneddol. Ar sail yr uchod, o 2029 ymlaen byddwn yn gweld lleihad cymesur yn flynyddol yn y gwahaniaeth o ran cyfraddau llwyddiant hyd nes y bydd y gwahaniaeth yn ddibwys (llai na 5%) yng nghyfraddau llwyddiant ymgeiswyr gwirioneddol, ni waeth be fo'u hethnigrwydd.
			3.2b Ar sail yr uchod, canfod a oes yna wahaniaeth rhwng ymgeiswyr gwirioneddol yn ôl ethnigrwydd.	31/08/2026	Y Pennaeth Cydraddoldeb gyda chymorth gan y Cyfarwyddwr AD.	
			3.2c Datblygu system ar gyfer gwahanu ymgeiswyr gwirioneddol oddi wrth yr ymgeiswyr hynny sy'n ymgeisio am bob rôl academaidd/ymchwil sydd ar gael, fel y gellir olrhain gwahaniaethau o ran cyfraddau cyrraedd y rhestr fer rhwng ymgeiswyr gwirioneddol yn ôl ethnigrwydd.	31/08/2027	Y Cyfarwyddwr AD gyda chymorth gan y Pennaeth Partneriaid Busnes AD.	
3.3	Awgryma trafodaethau gyda chydweithwyr mai un o'r rhesymau am y gwahaniaeth mewn perthynas â rhoi ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol ar y rhestr fer (a hefyd mewn perthynas â'u cyflogi), o gymharu ag ymgeiswyr Gwyn, yw'r ffaith bod llai o unigolion Ethnig Lleiafrifol ar gael i ymgeisio am rolau a'r ffaith eu bod yn annhebygol o ymgeisio am rolau yn Abertawe gan nad yw'r ddinas na'r sefydliad yn enwog am fod yn ethnig amrywiol. Awgryma'r data ein bod yn cael nifer fawr o geisiadau gan unigolion Ethnig Lleiafrifol. Fodd bynnag, er ein bod	Gwella enw da Prifysgol Abertawe a gwella ymwybyddiaeth o'r brifysgol fel sefydliad gwrth-hiliol, amlddiwylliannol sy'n cynorthwyo datblygiad unigolion ac sy'n croesawu ceisiadau gan unigolion o bob ethnigrwydd.	**3.3a** Adolygu deunyddiau recriwtio a sicrhau eu bod yn cynnwys datganiadau a gwybodaeth glir yn ymwneud ag agenda gwrth-hiliaeth y brifysgol a'r gwaith parhaus a wneir yn y maes EDIB.	31/01/2026	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD.	Erbyn 2027, byddwn yn cael adborth gan ymgeiswyr yn dangos bod o leiaf 50% ohonynt yn ymwybodol o'r gwaith gwrth-hiliaeth a'r gwaith ehangach mewn perthynas ag EDIB a wneir yn y brifysgol; a bydd y ganran yn cynyddu 10% dros y blynyddoedd dilynol. Erbyn 2027, byddwn yn gweld cynnydd o 5% mewn ceisiadau cystadleuol gan ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol. Yn dilyn hynny, byddwn yn gweld cynnydd o 1-2% bob blwyddyn. Dylid pennu'r ffigurau sylfaenol yn 2026.
			3.3b Ymgysylltu â chydweithwyr Gwyn ac Ethnig Lleiafrifol a gyflogwyd yn ddiweddar er mwyn gweld yr hyn a'u denodd i Abertawe a gweld sut fath o wybodaeth ychwanegol a allai fod wedi bod yn fuddiol.	31/07/2026	Pennaeth Gwella Prosesau AD.	
			3.3c Ar sail 3.3a a b, gwella'r wybodaeth a gyflwynir gyda swyddi gwag mewn perthynas â SIREN, EDIB a grwpiau cymunedol Ethnig Lleiafrifol lleol (ymhlith eraill).	31/11/2026	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD.	

	yn cael nifer fawr o geisiadau gan unigolion Ethnig Lleiafrifol, ac yn arbennig gan rai a leolir oddi allan i'r DU, efallai nad ydym yn cael ceisiadau cryf gan unigolion Ethnig Lleiafrifol a all gael eu denu i ddinasoedd/lleoliadau mwy amrywiol.		**3.3d** Cynllunio a gweithredu ymgyrch allanol i ddathlu a rhannu'r prosesau a'r gwaith EDIB a wneir yn y brifysgol, yn arbennig o ran gwrth-hiliaeth.	31/11/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
3.4	Mae data'n ymwneud â chyfraddau cyflogi ymgeiswyr academaidd/ymchwil a roddir ar y rhestr fer yn dangos bod ymgeiswyr Gwyn yn fwy tebygol o gael eu cyflogi nag ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol (yn 2023, cafodd 22% o academyddion Ethnig Lleiafrifol a roddwyd ar y rhestr fer eu cyflogi o gymharu â 34% o academyddion Gwyn; a chafodd 19% o ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol a roddwyd ar y rhestr fer eu cyflogi o gymharu â 51% o ymchwilwyr Gwyn), ac mae gan ymgeiswyr nad ydynt o'r DU gyfradd lwyddo is nag ymgeiswyr a ddaw o'r DU (mae 20% o ymgeiswyr nad ydynt o'r DU yn llwyddiannus o gymharu â 36% ymgeiswyr a ddaw o'r DU). O ran ymgeiswyr nad ydynt o'r DU yn arbennig, awgrymodd cydweithwyr y gallai gwybodaeth a/neu ystyriaethau diwylliannol effeithio ar eu perfformiad mewn cyfweliadau, gan gyfrannu at gyfraddau llwyddo is ymhlith cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.	Lleihau'r differyn cyflogi rhwng Academyddion ac Ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol a Gwyn.	**3.4a** Creu dogfen yn sôn am heriau a materion systemig sy'n wynebu academyddion ac ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol (tebyg i'r ddogfen a luniwyd i ategu'r ACP), fel y gellir ei rhannu gyda phaneli cyflogi er mwyn sicrhau y rhoddir ystyriaeth i agweddau perthnasol wrth wneud penderfyniadau cyflogi.	31/07/2025	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan y Cyfarwyddwr AD a SIREN.	Erbyn 2026, bydd aelodau paneli rhestr fer yn ymwybodol o faterion a heriau systemig a all effeithio ar academyddion ac ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol. Erbyn 2027, bydd cwestiynau cyfweld wedi cael eu diwygio er mwyn lleihau unrhyw ragfarn bosibl a all ddeillio o wybodaeth dybiedig. Erbyn 2028, bydd y gwahaniaeth mewn cyfraddau cyflogi rhwng ymgeiswyr academaidd Ethnig Lleiafrifol ac ymgeiswyr academaidd Gwyn, a rhwng ymgeiswyr nad ydynt o'r DU ac ymgeiswyr a ddaw o'r DU, wedi lleihau. Yn benodol, bydd y gwahaniaeth rhwng academyddion Ethnig Lleiafrifol a Gwyn wedi lleihau i ddim mwy na 5%; a bydd y gwahaniaeth rhwng ymgeiswyr nad ydynt o'r DU ac ymgeiswyr a ddaw o'r DU wedi lleihau i ddim mwy na 10%. Erbyn 2028, bydd y gwahaniaeth mewn cyfraddau cyflogi rhwng ymchwilwyr Ethnig Lleiafrifol ac ymchwilwyr Gwyn wedi lleihau o 39% i 25%, a bydd yn lleihau ymhellach i 15% erbyn 2030.
			3.4b Cynnal grwpiau ffocws "ôl-drafod" gyda phaneli cyflogi pan gafodd ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol ac ymgeiswyr Gwyn eu cyfweld, er mwyn pennu unrhyw ystyriaethau yn y gwahaniaethau rhwng ymgeiswyr (e.e. cwestiynau cyson a atebwyd yn well gan ymgeiswyr Gwyn o gymharu ag ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol), fel y gellir adolygu cwestiynau/saernïaeth cwestiynau a allai fod yn anfanteisiol i gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.		Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD.	

Blaenoriaeth Allweddol 4. Deall ac ymdrin â'r gwahaniaeth mewn cyfraddau dyrchafu rhwng cydweithwyr academaidd Ethnig Lleiafrifol a Gwyn ar draws pob gradd.

Mae'r gyfradd llwyddiant ymgeiswyr ar gyfer cydweithwyr academaidd Ethnig Lleiafrifol yn gyson is nag ar gyfer cydweithwyr academaidd Gwyn. Gwelir hyn yn gyson ar draws pob lefel academaidd ac mae angen ymdrin â'r mater er mwyn sicrhau y gall ein holl gydweithwyr gamu yn eu blaen, ynghyd â sicrhau y gellir cynyddu niferoedd ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol ar y lefelau uchaf yn y Brifysgol. Yn ddiweddar, cafodd y meini prawf dyrchafu eu diwygio, gan roi pwyslais ar fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil yn y broses ddyrchafu. Bydd adolygiad o hyn oll yn cael ei gynnal, ac mae rhagor o gamau'n ymwneud â pherthyn, menotra, pennu heriau systemig, ac arweiniad teilwredig, wedi cael eu hawgrymu.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
4.1	Dengys y data fod yna gynnydd yn nifer y ceisiadau am ddyrchafiad gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol dros y blynyddoedd diwethaf (31 yn 2020, gan gynyddu i 42 yn 2022); ond, yn gymesur, rydym yn dal i gael llai o geisiadau gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol o gymharu â chydweithwyr Gwyn. Yn ddiweddar, adolygwyd y llwybrau gyrfaoedd academaidd a'r meini prawf dyrchafu, gan roi pwyslais ar ategu gwaith EDIB a chan gydnabod cyfraniadau ehangach at y brifysgol. Y gobaith yw y bydd hyn yn gwella cyfraddau ymgeisio cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol, ond nid yw'r cylch wedi'i gwblhau eto.	Cynnydd yn nifer y ceisiadau dyrchafu gan academyddion Ethnig Lleiafrifol.	**4.1a** Adolygu rownd gyntaf y ceisiadau dyrchafu yn ôl ethnigrwydd trwy ddefnyddio'r meini prawf newydd, gan gymharu'r cyfraddau â niferoedd ceisiadau blaenorol gan ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol a Gwyn. Cael gafael ar wybodaeth yn ymwneud â Chenedligrwydd ac Ethnigrwydd fel y gellir archwilio'r data'n fanylach.	31/08/2025	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad.	O 2026, gweir cynnydd cyson bob blwyddyn mewn ceisiadau dyrchafu gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol, hyd nes y bydd canran y ceisiadau gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a Gwyn yn gymesur â'r boblogaeth academaidd. Erbyn 2029, bydd yr un gyfran o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a Gwyn yn ymgeisio am ddyrchafiad bob blwyddyn.
			4.1b Cael adborth gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a Gwyn a gyflwynodd geisiadau dyrchafu fel y gellir pennu canfyddiadau o'r meini prawf, yn enwedig o ran EDIB.	31/08/2025	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad.	
4.2	Mae cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn dweud eu bod yn cael llai o gefnogaeth a'u bod yn llai hyderus wrth wneud cais am ddyrchafiad, o gymharu â chydweithwyr Gwyn. (Dangosodd arolwg yr ymgynghoriad allanol fod 28% o staff Ethnig Lleiafrifol yn cytuno eu bod wedi cael cymorth gan y brifysgol i gamu ymlaen yn eu gyrfa, o gymharu â 32% o staff Gwyn.)	Creu amgylchedd lle gall yr holl staff, ond yn arbennig staff Ethnig Lleiafrifol, deimlo eu bod yn cael cefnogaeth i ddatblygu yn eu gyrfa a meddu ar hyder i gyflwyno ceisiadau am ddyrchafiad pan fônt mewn sefyllfa i wneud hynny.	**4.2a** Cael adborth gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd wedi cyrraedd brig eu gradd ond na wnaethant ymgeisio am ddyrchafiad, er mwyn pennu unrhyw rwystrau a'u hataliodd rhag cyflwyno cais.	01/10/2025	Arweinydd Trawsnewid – Perfformiad gyda chymorth gan y Pennaeth Cydraddoldeb.	O 2026, gwelir cynnydd cyson bob blwyddyn yng nghyfran y ceisiadau am ddyrchafiad gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol. O 2027 ymlaen, bydd adborth ansoddol gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd wedi cyrraedd brig eu gradd, a hefyd gan y rhai sy'n mynychu gweithdai dyrchafu, yn dangos eu bod yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth i ymgeisio am ddyrchafiad. Erbyn 2029, bydd yr un cyfrannau o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a chydweithwyr Gwyn yn ymgeisio am ddyrchafiad bob blwyddyn.
			4.2b Ehangu cyfathrebu'n ymwneud ag argaeledd gweithio gyda mentoriaid i gefnogi dyrchafiad, gan sicrhau y cynhwysir gwybodaeth am ddarparu cefnogaeth gynhwysol. Dylid cynnwys datganiadau gweithredu cadarnhaol yn ymwneud â chydweithwyr benywaidd, trawsryweddol, Ethnig Lleiafrifol ac anabl mewn negeseuon cyfathrebu'n ymwneud â'r cynllun mentora.	01/09/2026	Arweinydd Trawsnewid – Perfformiad.	

			4.2c Cynnal gweithdai dyrchafu penodol ar gyfer cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol er mwyn mynd i'r afael â phryderon a rhwystrau a bennir yn 4.2a.	01/09/2026	Arweinydd Trawsnewid – Perfformiad.	
			4.2d Adolygu hyfforddiant a roddir i reolwyr llinell er mwyn sicrhau bod mentoriaid/rheolwyr llinell yn gymwys i gynnig mentora a fydd, yn benodol, yn diwallu anghenion cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol fel y bo'n ymwneud â chefnogi eu datblygiad.	31/07/2027	Arweinydd Trawsnewid: Dysgu a Datblygu.	
			4.1c Cael adborth gan ymgeiswyr ynglŷn ag unrhyw gefnogaeth neu gyngor a roddwyd iddynt mewn perthynas â'u ceisiadau, ynghyd â phennu canfyddiadau o gymwynasgarwch.	31/08/2025	Arweinydd Trawsnewid: Dysgu a Datblygu.	
4.3	Er y gwelir cynnydd yn nifer yr academyddion Ethnig Lleiafrifol sy'n ymgeisio am ddyrchafiad, mae cyfraddau llwyddo cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn is na chyfraddau llwyddo cydweithwyr Gwyn. (Yn 2022, y gyfradd lwyddo ar gyfer cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol oedd 21%; y gyfradd lwyddo ar gyfer cydweithwyr Gwyn oedd 48%.) Yn y meini prawf dyrchafu a adolygwyd, rydym wedi creu prosesau cadarnach i ystyried heriau systemig a ddaw i ran cydweithwyr oherwydd eu hil/ethnigrwydd, yn cynnwys rhestr o heriau nodweddiadol a allai effeithio ar gynnydd a mynegiant clir o amgylchiadau unigol a fydd, gobeithio, yn cael effaith gadarnhaol ar gyfraddau llwyddo; ond nid yw hyn wedi digwydd eto.	Sicrhau bod staff Ethnig Lleiafrifol yn cael cefnogaeth i fanteisio i'r eithaf ar eu cyfleoedd i lunio ceisiadau llwyddiannus am ddyrchafiad a sicrhau bod pob academydd yn cael siawns gyfartal o lwyddo wrth ymgeisio am ddyrchafiad.	**4.3a** Cael adborth gan aelodau'r panel ynglŷn â'u defnydd o'r ddogfen ystyriaethau EDIB a'r modd y cyfeiriwyd ati ynghyd â'r defnydd o amgylchiadau unigol i bennu ystyriaethau'n ymwneud â hil.	31/09/2025	Arweinydd Trawsnewid – Perfformiad.	O 2027 ymlaen, gwelir cynnydd yng nghyfraddau llwyddo ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol bob blwyddyn, hyd nes y bydd cyfraddau llwyddo ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol ac ymgeiswyr Gwyn o fewn 5% i'w gilydd ar draws pob lefel, erbyn 2029.
			4.3b Ehangu'r rhaglen fentora sy'n ymwneud â dyrchafu er mwyn cynnwys ychwaneg o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol ac uwchsgilio cydweithwyr Gwyn er mwyn iddynt ddeall yr heriau a ddaw i ran academyddion Ethnig Lleiafrifol.	31/09/2025	Arweinydd Trawsnewid – Dysgu a Datblygu.	
			4.3c Trefnu digwyddiadau rhwydweithio i gefnogi a chynorthwyo datblygiad cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.	31/09/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth SIREN.	
			4.3d Cael adborth gan academyddion Ethnig Lleiafrifol a fu'n llwyddiannus ac yn aflwyddiannus yn eu ceisiadau i gael dyrchafiad, er mwyn pennu sut fath o gefnogaeth a fu'n fuddiol a sut fath o gefnogaeth y dymunir ei chael i ennill dyrchafiad.	31/07/2026	Arweinydd Trawsnewid – Perfformiad gyda chymorth gan yr Arweinydd Cydraddoldeb Hil AD.	

4.4	Yn ôl yr hyn a ddywed cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol (ar lafar ac mewn arolygon), nid ydynt o'r farn bod yr heriau systemig a wynebant yn cael eu hystyried yn y broses ddyrchafu. (Yn ôl yr Arolwg Allanol, roedd 18% o staff Ethnig Lleiafrifol yn cytuno â'r datganiad bod dyrchafiadau'n deg, o gymharu â 27% o gydweithwyr Gwyn.)	Sicrhau bod pawb yn ymwybodol o'r broses ddyrchafu a'r camau a gymerwyd i ddeall ac ystyried heriau systemig a ddaw i ran cydweithwyr oherwydd eu hil.	**4.4a** Mynd ati'n flynyddol i gyfathrebu bod y broses ddyrchafu ar agor, gan nodi'n glir y camau a gymerir i ystyried amgylchiadau unigol a heriau systemig.	31/09/2025	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad gyda chymorth gan y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	O 2026 ymlaen, bydd holl aelodau paneli dyrchafu'n dangos dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r her systemig sy'n wynebu cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a'r effaith bosibl ar eu cynnydd. Erbyn 2029, bydd 75% o gydweithwyr academaidd yn dangos hyder yn y broses ddyrchafu ynghyd â dealltwriaeth o'r camau a gymerwyd i ystyried rhagfarn systemig. Dylid cael gafael ar wybodaeth trwy gyfrwng yr arolwg EDIB ar gyfer staff (dylid ychwanegu cwestiwn newydd yn 2027/2028 er mwyn pennu ffigur sylfaenol).
			4.4b Mynd ati'n flynyddol i adolygu'r ddogfen ystyriaethau EDIB a rennir gydag aelodau paneli a thynnu sylw at unrhyw newidiadau a wneir yn unol â mewnwelediadau/heriau systemig parhaus.	31/09/2025	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan Rwydweithiau Cydraddoldeb ac Arweinwyr EDIB Cyfadrannau.	

Blaenoriaeth Allweddol 5. Cynyddu cynrychiolaeth cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol ar bwyllgorau penderfynu ledled y brifysgol.

Dengys data nad yw'r mwyafrif o'r timau arwain a'r pwyllgorau llywodraethu yn cynrychioli demograffeg Ethnig Lleiafrifol y sefydliad (14%). Nid oes unrhyw gynrychiolwyr Ethnig Lleiafrifol ar nifer o bwyllgorau penderfynu, a hynny, fel arfer, gan fod llai o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol mewn swyddi arwain a chan nad ydynt o'r herwydd yn gymwys i fod yn aelodau o'r pwyllgorau hyn. Ymhellach, gan fod yna lai o Athrawon Ethnig Lleiafrifol, mae llai o unigolion ar gael i ymgeisio am rolau arwain, ac o'r herwydd mae llai yn gymwys i eistedd ar bwyllgorau.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
5.1	Dengys data fod yna ddiffyg amrywiaeth ethnig ar nifer o bwyllgorau penderfynu, ac mewn ambell achos mae pwyllgorau o'r fath yn cynnwys aelodau Gwyn yn unig. Er enghraifft, mae cynrychiolaeth Ethnig Lleiafrifol y Senedd yn 11.8% ar hyn o bryd, sef rhywfaint yn is na chyfansoddiad staff y sefydliad, sef 14%. Ar hyn o bryd, mae holl aelodau'r Tîm Uwch-arweinwyr yn Wyn. Dim ond 10% o aelodau Timau Arwain Cyfadrannau sy'n dod o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol (Deon Gweithredol, Dirprwy Ddeon Gweithredol, Gweithrediadau Cyfadrannau, Deoniaid Cyswllt a Phennaeth Ysgol) ac mae holl Gyfarwyddwyr y Gwasanaethau Proffesiynol yn Wyn.	Cynyddu amrywiaeth pwyllgorau penderfynu.	**5.1a** 'Pwyllgor Cysgodi' peilot mewn cyfadrannau ac adrannau ar gyfer staff Ethnig Lleiafrifol gyrfa gynnar.	31/09/2026	Deoniaid Gweithredol Cyfadrannau.	Erbyn 2030, bydd holl bwyllgorau penderfynu'r sefydliad yn cynnwys cynrychiolaeth gyfrannol o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol.
			5.1b Mynd ati i adolygu aelodaeth pwyllgorau er mwyn canfod cyfleoedd i ymestyn yr aelodaeth y tu hwnt i rolau arwain.	31/01/2026	Swyddfa'r Is-ganghellor.	
			5.1c Mynd ati'n ehangach i hysbysebu swyddi gwag pwyllgorau ar fewnrwyd y staff, gan hyrwyddo'r swyddi hyn ymhlith Arweinwyr EDI cyfadrannau ac arweinwyr y Rhwydwaith EDI er mwyn annog ceisiadau gan staff Ethnig Lleiafrifol.	31/06/2026	Pennaeth Cydymffurfio, Polisi a Llywodraethu AD.	
			5.1d Sicrhau bod datganiadau gweithredu cadarnhaol yn cael eu cynnwys ar swyddi gwag pwyllgorau a bod y datganiadau hyn yn cael eu hystyried wrth lenwi swyddi.	31/06/2026	Pennaeth Cydymffurfio, Polisi a Llywodraethu AD.	
5.2	Mae'r mwyafrif o'r pwyllgorau penderfynu yn cynnwys Athrawon a Chyfarwyddwyr y Gwasanaethau Proffesiynol (a'r rhai sydd mewn rolau arwain). Ceir diffyg amrywiaeth ethnig yn nhimau arwain y brifysgol (e.e. y Tîm Uwch-arweinwyr, Tîm y Dirprwy Is-ganghellor, Tîm Arweinwyr Gwasanaethau Proffesiynol a thimau Arwain Cyfadrannau (mae holl aelodau'r Tîm Uwch-	Cynyddu nifer ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a fydd yn ymgeisio'n fewnol am swyddi arwain ac a fydd, yn sgil hynny, yn eistedd ar bwyllgorau penderfynu.	**5.2a** Archwilio cyfran yr ymgeiswyr sy'n gwneud cais am rolau arwain mewnol, yn ôl ethnigrwydd.	01/10/2025	Pennaeth Cydraddoldeb gyda chymorth gan y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	Bydd adborth blynyddol gan aelodau SIREN yn dangos cynnydd graddol yn y tebygolrwydd y bydd unigolion yn ymgeisio am rolau arwain – a bydd o leiaf 50% o'r rhai sy'n gymwys yn dangos eu bod yn ystyried rolau arwain, erbyn 2027. O'r herwydd, ceir cynnydd graddol yn nifer ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a fydd yn ymgeisio am rolau arwain – sef cynnydd o 25% o leiaf ar sail y data sylfaenol a nodir yn 5.2a, erbyn 2028.
			5.2b Defnyddio profiadau cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd wedi cwblhau'r rhaglen amrywiaethu arweinyddiaeth fel y gellir cael dylanwad cadarnhaol ar gynnydd tuag at gydraddoldeb hil. Yn benodol, integreiddio'r unigolion hyn yn yr Arddangosfa EDIB a chynnal	01/02/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB	

	arweinwyr, Tîm y Dirprwy Is-ganghellor a Thîm Arweinwyr Gwasanaethau Proffesiynol yn Wyn, ac mae 10% o aelodau timau Arwain Cyfadrannau yn dod o gefndir Ethnig Lleiafrifol). O'r herwydd mae angen cynyddu nifer y cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol sydd ar lefelau uwch yn y brifysgol ac sydd mewn rolau arwain.		gweithdai gyda chydweithwyr ac uwch-arweinwyr er mwyn rhannu mewnwelediadau.			
			5.2c Bydd digwyddiadau rhwydweithio chwemisol ar gyfer darpar arweinwyr Ethnig Lleiafrifol yn cynnwys arweinwyr Gwyn ac arweinwyr Ethnig Lleiafrifol yn rhannu eu profiadau bywyd.	01/07/2025	Arweinwyr SIREN gyda chymorth y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
5.3	Mae cyfran yr ymgeiswyr allanol ar gyfer swyddi arwain (e.e. graddau 9 ac uwch yn y Gwasanaethau Proffesiynol neu rolau Athrawon ac uwch mewn rolau academaidd) yn gadarnhaol (2268 o geisiadau gan ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol ar gyfer 2021-2023 o gymharu â 1528 o geisiadau gan ymgeiswyr Gwyn). Cam y 'rhestr fer' yw'r cam heriol, lle mae llwyddiant ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol yn 16-18% o gymharu â 42-43% ar gyfer ymgeiswyr Gwyn.	Cynyddu nifer y ceisiadau gan unigolion Ethnig Lleiafrifol o Ansawdd Da ar gyfer uwch-rolau yn y brifysgol trwy dynnu mwy o sylw at waith EDIB y sefydliad, yn arbennig o ran gwrth-hiliaeth.	**5.3a** Dylai'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant, mewn ymgynghoriad â chydweithwyr, gytuno ar gyfres o werthoedd ledled y Brifysgol, ar ôl pennu beth yw "Diwylliant y Brifysgol" a'r modd mae'n berthnasol i'r sefydliad. Yn y gwerthoedd hyn, dylid ymwreiddio cydnabyddiaeth glir o werth poblogaeth amrywiol a'r cymorth sy'n angenrheidiol i gynorthwyo a datblygu pob cydweithiwr.	31/12/2028	Yr Is-ganghellor a'r Cofrestrydd gyda chymorth y Pennaeth Gwobrwyo a Chysylltiadau Gweithwyr a'r Pwyllgor Diwylliant.	Cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol allanol sy'n ymgeisio am swyddi Athrawon a swyddi arwain ac a roddir ar y rhestr fer. Cynnydd o 10% o 2029 ymlaen.
			5.3b Ymgysylltu a chytuno sut byddwn yn sicrhau yr ymwreiddir EDI yn Strategaeth Pobl / Diwylliant y Brifysgol a'r canlyniadau cysylltiedig, fel y gellir cyfrannu at greu ymdeimlad o berthyn a chynhwysiant i bob cydweithiwr o bob ethnigrwydd, a sicrhau y cyfathrebir ac yr hysbysebir hyn yn eang.	31/12/2029	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
			5.3c Rhannu arferion gorau mewn perthynas â chymorth penodol i recriwtio Athrawon benywaidd, ac ailadrodd y dull recriwtio pwrpasol hwn ar gyfer ymgeiswyr Ethnig Lleiafrifol sy'n ymgeisio am swyddi Athrawon.	01/07/2025	Partneriaid Busnes AD Cyfadrannau.	

			5.3d Adolygu'r holl ddeunyddiau recriwtio a'r holl swydd-ddisgrifiadau ar gyfer rolau arwain trwy lens hil, yn cynnwys darparu gwybodaeth yn ymwneud â chyfleusterau ac amgylcheddau lleol perthnasol.	31/01/2026	Pennaeth Cydraddoldeb a'r Arweinydd Cydraddoldeb (Hil).	
			5.3e Cael adborth gan Athrawon Ethnig Lleiafrifol er mwyn deall pa rwystrau sy'n eu hwynebu wrth ymgeisio i'r brifysgol, a'r modd y gellir goresgyn y rhwystrau hyn.	31/07/2026	Arweinydd Cydraddoldeb (Hil) gyda chymorth gan y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
5.4	Yn gyffredinol, dengys y data fod yna nifer cyfyngedig o arweinwyr Ethnig Lleiafrifol yn y brifysgol, ac o'r herwydd ceir diffyg modelau rôl ar gyfer darpar arweinwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol. Gall hyn effeithio ar hyder cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol wrth ymgeisio am rolau arwain.	Tynnu sylw at fodelau rôl Ethnig Lleiafrifol, yn enwedig rhai mewn swyddi arwain ledled y brifysgol, a gwella'r modd mae staff Ethnig Lleiafrifol yn ymwneud ag uwch-arweinwyr presennol.	**5.4a** Creu cyfleoedd i staff Ethnig Lleiafrifol gysgodi uwch-arweinwyr.	31/07/2026	Yr Is-ganghellor gyda chymorth gan y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB	Bydd data'r arolwg hil ar gyfer staff yn 2028/9 yn dangos bod o leiaf 75% o'r staff yn ymwybodol o fodelau rôl ac arweinwyr Ethnig Lleiafrifol yn y brifysgol (bydd cwestiwn newydd yn cael ei ychwanegu at yr arolwg). Erbyn 2028/9, bydd data ansoddol gan gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn dangos cynnydd yn eu hyder i ymgeisio am rolau arwain (dylid pennu'r data sylfaenol yn 2026/27 fel y gellir dwyn cymhariaeth).
			5.4b Yn achos staff sy'n cwblhau'r Rhaglen Amrywiaethu Arweinyddiaeth, cydlynu a chreu cyfleoedd iddynt weithio'n agosach gydag Uwch-arweinwyr er mwyn helpu i siapio gwasanaethau'r sefydliad.	31/06/2025	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
			5.4c Cynllunio cyfathrebu ar lefel y brifysgol ac ar lefel leol mewn perthynas â chynnydd y brifysgol o ran llwyddiant arweinwyr Ethnig Lleiafrifol a'r camau a gymerwyd i gyflawni hyn.	31/01/2026	Yr Is-ganghellor gyda chymorth gan yr adran farchnata ganolog ac Arweinwyr EDI Cyfadrannau.	
			5.4d Datblygu cynllun cyfathrebu er mwyn rhannu llwyddiannau pan fydd cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol yn cyflawni ar lefelau arwain.	31/01/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan y Pennaeth Cyfathrebu Strategol.	
5.5	Er mwyn cynyddu cyfleoedd a fydd yn galluogi unigolion amrywiol i gamu i swyddi arwain, ychwanegwyd cyfnodau penodol at bob rôl arwain (islaw'r Dirprwy Is-ganghellor), sef 2 flynedd gyda'r opsiwn i adnewyddu am 2 flynedd. Mae hyn yn sicrhau na fydd neb yn "rhwystro" cyfleoedd arwain. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau y bydd	Creu 'cynllun olyniaeth' clir ar gyfer pob rôl arwain a rhoi cymorth i gronfa o ddarpar arweinwyr y dyfodol.	**5.5a** Adolygu rolau arwain ledled y brifysgol a phennu sgiliau a phrofiadau allweddol sy'n angenrheidiol i lwyddo yn y rolau hyn, gan rannu'r mewnwelediadau hyn gyda darpar arweinwyr.	01/06/2026	Ysgrifennydd swyddfa'r Is-ganghellor.	Pennwyd dealltwriaeth o'r profiadau a'r sgiliau craidd sy'n angenrheidiol ar gyfer arweinwyr y dyfodol, ac mae proses glir ar gyfer pennu arweinwyr y dyfodol wrthi'n cael ei chreu. Erbyn 2027, byddwn wedi pennu'r gronfa gyntaf o arweinwyr y dyfodol, lle ceir cynrychiolaeth gyfrannol rhwng cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a
			5.5b Datblygu proses glir a thryloyw ar gyfer recriwtio arweinwyr y dyfodol, gan sicrhau cynrychiolaeth gyfrannol o	01/01/2027	Y Cyfarwyddwr AD gyda chymorth gan y Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD.	

	hyn mor effeithiol â phosibl, ac er mwyn galluogi ychwaneg o arweinwyr Ethnig Lleiafrifol i gamu i rolau o'r fath yn y brifysgol, mae angen mynd ati'n fwy penodol i gynllunio ar gyfer olyniaeth.		gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol o bob rhan o'r Brifysgol.			chydweithwyr Gwyn (a lle ystyriwyd nodweddion gwarchodedig eraill hefyd). Erbyn 2029, bydd ein cydweithwyr Ethnig Lleiafrifol cyntaf wedi camu yn eu blaen o'r gronfa o 'arweinwyr y dyfodol' i rôl arwain.
			5.5c Datblygu a gweithredu rhaglen gymorth i arweinwyr ar gyfer carfannau o arweinwyr y dyfodol, yn cynnwys mentora ag arweinwyr presennol.		Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan y Tîm Cydraddoldeb a'r Arweinydd Trawsnewid: Dysgu a Datblygu.	
5.6	Mae cyfansoddiad cyngor y brifysgol yn amrywiol, a cheir cynrychiolaeth fwy o unigolion Ethnig Lleiafrifol o gymharu â chymuned y brifysgol (mae 26% o aelodau'r Cyngor yn dod o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol o gymharu ag 14% o gydweithwyr Ethnig Lleiafrifol). Er y cydnabyddir bod recriwtio aelodau'r Cyngor yn broses wahanol i recriwtio aelodau pwyllgorau penderfynu eraill yn y brifysgol, byddai'n ddefnyddiol mynd ati i adolygu'r dulliau a roddwyd ar waith a phennu arferion gorau y gellir eu hailadrodd mewn pwyllgorau eraill.	Creu diwylliant lle caiff arferion gorau'n ymwneud ag EDIB eu hadolygu a'u rhannu'n rheolaidd.	**5.6a** Adolygu'r broses a roddir ar waith i recriwtio unigolion Ethnig Lleiafrifol i'r Cyngor a'r modd y'u cynorthwyir i ymgeisio.	01/06/2026	Ysgrifennydd swyddfa'r Is-ganghellor.	Pennir proses ragweithiol a chlir. Defnyddir y broses hon i lywio trefniadau recriwtio a chyflawni pwyllgorau'r brifysgol, gan arwain at gynyddu cynrychiolaeth Ethnig Lleiafrifol er mwyn sicrhau y bydd yn gynrychiadol o staff Ethnig Lleiafrifol, erbyn 2030.
			5.6b Gan ddefnyddio arferion gorau a bennwyd yn ystod y broses adolygu, mynd ati i ddatblygu proses/dulliau lle gellir ailadrodd y cyfansoddiad hwn mewn pwyllgorau eraill.	01/02/2027	Y Cyfarwyddwr AD gyda chymorth gan y Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD.	

Blaenoriaeth Allweddol 6: Lleihau'r gwahaniaeth o ran graddau israddedig a ddyfernir i fyfyrwyr Gwyn o'r DU ar y naill law a myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU ar y llaw arall.

Mewn perthynas â dosbarthiadau gradd 'da' a ddyfernir, ceir bwlch sylweddol rhwng myfyrwyr Gwyn o'r DU a myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU. Dyfernir llai o raddau dosbarth cyntaf i grwpiau Ethnig Lleiafrifol o'r DU o gymharu â myfyrwyr Gwyn o'r DU. Yn achos myfyrwyr nad ydynt o'r DU, mae'r bylchau ar eu hamlycaf ar gyfer myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol nad ydynt o'r DU. Rhoddwyd gwahanol gamau gweithredu ar waith i fynd i'r afael â hyn, yn cynnwys datblygu 'pecyn pontio myfyrwyr' ar gyfer staff, er mwyn eu galluogi i gynorthwyo myfyrwyr yn well. Fodd bynnag, mae angen gwneud rhagor o waith, gan ganolbwyntio ar wella ein dangosfyrddau data er mwyn inni allu deall yn well beth yw cymwysterau mynediad y myfyrwyr a'r effaith bosibl y gallai hyn ei chael ar eu llwyddiant dilynol, Hefyd, mae angen gwella'r cymorth a roddir i fyfyrwyr a mynd i'r afael â phroblemau posibl yn ein cwricwlwm a'n prosesau asesu cyfredol.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
6.1	Dengys y data fod yna wahaniaeth o ran graddau israddedig a ddyfernir i fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU ar y naill law, a myfyrwyr Gwyn o'r DU ar y llaw arall – mewn perthynas â graddau 'da' a graddau anrhydedd dosbarth cyntaf. Yn 2022/23, dyfarnwyd gradd 'dda' i 83% o fyfyrwyr Gwyn o'r DU, o gymharu â 74% o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a 73% o fyfyrwyr nad ydynt o'r DU. Mae bylchau tebyg i'w gweld mewn data sy'n deillio o 2018/19 i 2021/22. Yn 2022/23, dyfarnwyd graddau anrhydedd dosbarth cyntaf i 37% o fyfyrwyr Gwyn o'r Du o gymharu â 31% o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU gyda bylchau o 7%-29% ar gyfer myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol nad ydynt o'r DU.	Lleihau'r gwahaniaeth 'na ellir ei esbonio' o ran y graddau israddedig a ddyfernir i fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU (ar ôl ystyried cymwysterau mynediad y myfyrwyr a ffactorau perthnasol eraill) o gymharu â myfyrwyr Gwyn o'r DU – mewn perthynas â graddau 'da' a graddau anrhydedd dosbarth cyntaf.	**6.1a** Adolygu cymorth llythrennedd asesu adeg mynediad ac ar bob lefel astudio er mwyn pennu digonolrwydd, hygyrchedd a chynhwysiant ar gyfer myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU.	31/07/26	Rheolwr y Ganolfan Llwyddiant Academaidd, Bywyd Myfyrwyr.	O flwyddyn academaidd 2027/28 ymlaen, gwelir lleihad o 1% o un flwyddyn i'r llall yn y gwahaniaeth o ran y graddau israddedig a ddyfernir i fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU o gymharu â myfyrwyr Gwyn o'r DU, hyd nes y bydd y bwlch 'na ellir ei esbonio' wedi diflannu.
			6.1b Pennu arferion gorau ar gyfer y sector o ran sicrhau llythrennedd asesu myfyrwyr, yn enwedig yn achos myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol.			
			6.1c Dylai staff addysgu a myfyrwyr gyd-greu adnoddau a chanllawiau byr er mwyn gwella llythrennedd asesu, hygyrchedd a chynhwysiant ar gyfer pob maes pwnc a phob lefel astudio.	31/07/28	Pennaeth y Gwasanaethau Ansawdd Academaidd gyda chymorth gan Bennaeth Academi Dysgu ac Addysgu Abertawe.	
			6.1d Gweithredu'r prosiect arfaethedig ar gyfer Trawsnewid y Cwricwlwm gogyfer pob rhaglen er mwyn sicrhau cydraddoldeb hil mewn cwricwla, addysgeg ac asesu.	31/07/2028	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Addysg gyda chymorth gan Bennaeth y Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, Deoniaid Cyswllt Addysg a Phennaeth Academi Dysgu ac Addysgu Abertawe.	
		Casglu data'n ymwneud â'r effaith a gaiff dulliau ac arddulliau addysgu gwahanol ar fyfyrwyr o grwpiau Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr	**6.1e** Dylai pob maes pwnc gynnal 'clwb' galw heibio i fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr rhyngwladol – sef 'Sgyrsiau o Amgylch y Tân'. Trwy gynnal trafodaethau	31/07/26	Deoniaid Cyswllt Addysg ac Arweinwyr Addysg Ysgolion, Cyfadrannau.	Cynhelir 'Sgyrsiau o Amgylch y Tân' ddwywaith ym mlwyddyn academaidd 25/26 ar gyfer pob maes pwnc. Caiff y data a gesglir ei werthuso a'i rannu trwy gyfrwng Academi

		tramor, a rhannu'r data hwn yn fewnol.	anffurfiol gyda myfyrwyr yn y clwb, bydd modd casglu a rhannu adnodd a fydd yn sôn am brofiadau uniongyrchol o'r effeithiau gwahanol a gaiff arddulliau a dulliau addysgu.			Dysgu ac Addysgu Abertawe fel rhan o'r Rhaglen ar gyfer Trawsnewid y Cwricwlwm.
6.2	Nid ymdrinnir ag EDIB, yn cynnwys cydraddoldeb hil, yng nghyd-destun pynciau o fewn y cwricwlwm. Yn ddiweddar, adolygwyd cwricwlwm y radd MPhil mewn Fferylliaeth a datblygwyd modiwl penodol yn ymwneud ag EDI. Yn y modiwl hwn, canolbwyntir yn arbennig ar: a. Ymdrin â gwahaniaethau iechyd ar sail hil trwy ddeall sut mae hiliaeth systemig yn effeithio ar ganlyniadau iechyd a mynediad at ofal; b. Paratoi gweithwyr proffesiynol i ddarparu gofal sy'n sensitif o ran hil trwy integreiddio safbwyntiau amrywiol a mynd i'r afael â rhagfarn ar sail hil wrth addysgu, ymchwilio ac ymarfer.	Bydd mewnwelediadau perthnasol, ynghyd â modiwlau tebyg a ddatblygir ledled y Brifysgol, yn cael eu rhannu yn ystod cyfarfod y Bwrdd Gwella EDIB a thrwy gyfrwng y Gwasanaethau Ansawdd Academaidd er mwyn hwyluso'r modd yr integreiddir arferion gorau ar draws ein holl raglenni gradd.	Gweithio gyda Chyfarwyddwr Rhaglen y radd MPhil mewn Fferylliaeth i rannu arferion gorau a gwahodd Cyfarwyddwyr Rhaglenni eraill i rannu'r pethau a ddysgwyd ganddynt mewn perthynas â chydraddoldeb hil ac EDIB mewn cyd-destunau penodol.	31/07/29	Cyfarwyddwr Rhaglen y radd MPhil mewn Fferylliaeth. Cyfarwyddwyr Rhaglenni eraill ac Arweinwyr Addysg Ysgolion Cyfadrannau	Caiff y pethau a ddysgwyd yn sgil modiwl EDI y radd MPhil mewn Fferylliaeth eu rhannu gyda'r Bwrdd EDIB a thrwy gyfrwng y Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, ynghyd ag arferion da eraill yn ymwneud â chydraddoldeb hil ar lefel pynciau.
6.3	Ar hyn o bryd, mae'n anodd deall yn llwyr pam mae'r gwahaniaeth o ran graddau yn bodoli, a hynny oherwydd ambell her yn ymwneud â'r system cofnodion myfyrwyr. Er enghraifft, ni cheir data digonol am garfannau mewn perthynas â chanlyniadau cymwysterau ar wahanol gyfnodau o'r radd (h.y. myfyrwyr nad ydynt yn cyrraedd eu blwyddyn astudio olaf), yn cynnwys yn ôl ethnigrwydd. O'r herwydd, tasg anodd yw olrhain myfyrwyr sy'n dechrau astudio cymwysterau ar yr un pryd, ond nad ydynt yn gorffen eu hastudiaethau. Ymhellach, mae yna ddiffyg mynediad ystyrlon at gymwysterau mynediad myfyrwyr israddedig – a	Gwell system ar gyfer cofnodion myfyrwyr, fel y gellir cynnal dadansoddiadau mwy treiddgar (e.e. graddau mynediad, profiad blaenorol, olrhain carfannau) ar draws pob ethnigrwydd (a nodweddion gwarchodedig eraill), er mwyn gallu deall yn well pam mae'r gwahaniaeth o ran graddau yn bodoli. Dylid cyflwyno'r data hwn ar ffurf dangosfwrdd myfyrwyr y gall yr holl bartïon angenrheidiol a pherthnasol ei gyrchu.	**6.3a** Addasu gwaith dadansoddi data presennol ar gynnydd carfannau, fel y gellir hidlo yn ôl ethnigrwydd a domisil. **6.3b** Cynnal gweithdy gyda'r adran Derbyniadau, Cyfarwyddwyr Rhaglenni, Cadeirydd is-grŵp data myfyrwyr Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil, Pennaeth y Gwasanaethau Ansawdd Academaidd a rhanddeiliaid allweddol eraill, yn cynnwys timau EDI Cyfadrannau, er mwyn cytuno ar y data y dylid ei gasglu a'r modd y dylid ei storio. **6.3c** Gweithredu camau 6.3b, yn cynnwys ychwanegu cwestiwn 'mynediad' pwrpasol ar gyfer pob grŵp rhaglen er mwyn canfod mathau o gymwysterau a gofynion arbenigol e.e. Safon Uwch mewn Mathemateg.	31/05/27 31/08/27 01/01/2028	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Addysg. Y Pennaeth Systemau a Chofnodion Academaidd, y Gwasanaethau Addysg gyda chymorth gan y Pennaeth Deall Data, PSPU a Phennaeth Gwasanaethau Ansawdd, Gwasanaethau Addysg. Pennaeth Derbyniadau, MRI.	Erbyn 2027, cedwir cofnodion ar gyfer 95% o'r myfyrwyr israddedig sydd wedi cofrestru – sef cofnodion yn ymwneud â'u mathau o gymwysterau mynediad ac unrhyw ofynion arbenigol. Erbyn 2028, bydd carfannau myfyrwyr yn cael eu holrhain, a bydd y myfyrwyr hynny na fyddant yn cyrraedd eu blwyddyn olaf yn cael eu pennu, a bydd cymhariaeth yn cael ei dwyn yn flynyddol yn ôl ethnigrwydd a domisil. Erbyn 2028, bydd dadansoddiad blynyddol yn cael ei gynnal ar gymwysterau mynediad myfyrwyr o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU sy'n ymgeisio i astudio rhaglenni israddedig, fel y gellir cymharu cymwysterau gadael er mwyn pennu rhesymau dros wahaniaethau dyfarnu posibl.

	dyma rywbeth sy'n cyfyngu ar ddeall sut gall hyn ddylanwadu ar eu cynnydd. Yn arbennig, tasg anodd yw adolygu'r data hwn o safbwynt croestoriadol, ac o'r herwydd mae'n anodd pennu ffactorau negyddol sy'n dylanwadu ar ganlyniadau graddau.		**6.3d** Rhoi dangosfyrddau myfyrwyr croestoriadol ar waith gyda hyfforddiant a chanllawiau i staff.	21/07/29	Pennaeth Deall Data, PSPU.	Erbyn 2029, bydd holl ddata'r myfyrwyr ar gael yn groestoriadol er mwyn i unigolion allweddol allu dadansoddi'r data drwy gydol graddau'r myfyrwyr. Erbyn 2030, bydd modd dadansoddi data myfyrwyr yn syth a bydd modd olrhain data'n ymwneud â gwahaniaethau o ran dyfarnu graddau, gan sicrhau gostyngiad graddol mewn gwahaniaethau dyfarnu 'na ellir eu hesbonio' yn ôl ethnigrwydd.
6.4	Mae cyfran gynyddol o fyfyrwyr nad ydynt o'r DU, o gymharu â myfyrwyr o'r DU, yn peidio â datgan eu hethnigrwydd ar geisiadau israddedig a/neu wrth gofrestru ar gyrsiau israddedig. Mae hyn yn golygu mai tasg anodd yw deall pa gyfran o fyfyrwyr a ddaw o wahanol gefndiroedd. Yn 2023/24, penderfynodd 61% o ymgeiswyr heb ddomsil yn y DU beidio â datgan eu hethnigrwydd, o gymharu ag 1% o ymgeiswyr israddedig o'r DU. Mae cyfran y myfyrwyr nad ydynt o'r DU sy'n peidio â datgan eu hethnigrwydd wrth gofrestru ar raglenni israddedig wedi cynyddu o 3% yn 2018/19 i 8% yn 2022/23, o gymharu ag 1% bob blwyddyn yn achos myfyrwyr israddedig o'r DU sy'n peidio â datgan eu hethnigrwydd.	Cynyddu nifer y myfyrwyr sy'n nodi eu hethnigrwydd, fel y gellir darparu cymorth priodol a dadansoddi data perthnasol.	**6.4a** Dylai Systemau a Chofnodion Academaidd y Gwasanaethau Addysg a Derbyniadau MRI adolygu prosesau ar gyfer casglu data ethnigrwydd.	31/07/26	Pennaeth Derbyniadau, MRI gyda chymorth gan y Pennaeth Systemau a Chofnodion Myfyrwyr, Gwasanaethau Addysg.	O flwyddyn academaidd 2027/28 ymlaen, gwelir cynnydd o 1% o un flwyddyn i'r llall yn nifer y myfyrwyr a'r ymgeiswyr nad ydynt o'r DU a fydd yn datgan eu hethnigrwydd.
			6.4b Ymgynghori gydag ymgeiswyr a myfyrwyr nad ydynt yn datgelu eu hethnigrwydd er mwyn pennu rhwystrau ac atebion posibl.	31/07/26	Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, Gwasanaethau Addysg.	
			6.4c Rhoi newidiadau ar waith mewn prosesau a systemau er mwyn cynorthwyo myfyrwyr i ddatgelu eu hethnigrwydd.	31/07/28	Pennaeth Derbyniadau, MRI gyda chymorth gan y Pennaeth Systemau a Chofnodion Myfyrwyr, Gwasanaethau Addysg.	
6.5	Yn y system cofnodion myfyrwyr, mynediad cyfyngedig a geir at ddata perthnasol (fel sgoriau asesu ac ymgysylltu â dysgu) ar gyfer archwilio gwahaniaethau dyfarnu yn ôl ethnigrwydd dros amser ar adegau allweddol cyn i'r cymhwyster gael ei gwblhau.	Y gallu i bennu adegau pan fo'r bylchau'n culhau, yn lledu neu'n aros yr un fath ar adegau allweddol yn y flwyddyn academaidd yn ôl grŵp ethnig, gan ystyried canlyniadau asesu a lefelau ymgysylltu â dysgu.	Fel rhan o'r dasg o ddatblygu'r system cofnodion myfyrwyr, gwella mynediad at ddata asesu a data ymgysylltu â dysgu ar amryfal adegau allweddol yn y flwyddyn academaidd yn ôl ethnigrwydd – bydd y data hwn ar gael yn flynyddol i Gyfarwyddwyr Rhaglenni a Chyfadrannau.	31/07/27	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Addysg.	Erbyn 2028, dylai'r holl raglenni fynd ati'n flynyddol i adolygu data asesu a data ymgysylltu â dysgu yn ôl ethnigrwydd, ynghyd â rhoi cymorth priodol i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau a ddaw i'r amlwg. Bydd hyn, o 2029 ymlaen, yn arwain at leihau unrhyw fylchau wrth iddynt ddod i'r amlwg yn ystod y radd.

6.6	Mae data'n awgrymu nad yw effeithiolrwydd y cymorth pontio a roddir i fyfyrwyr pan fyddant yn cyrraedd y brifysgol, na'r cymorth a roddir iddynt o un lefel astudio i'r llall, yn ddigonol ar gyfer myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU. Er enghraifft, roedd llai na hanner yr ymatebwyr o'r DU a ymatebodd i arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil – sef 46% - yn teimlo ymgysylltiad llwyr neu gryn dipyn o ymgysylltiad â phobl eraill ym Mhrifysgol Abertawe, o gymharu â 58% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU. Roedd 48% o ymatebwyr Gwyn o'r DU yn cytuno, o gymharu â 44% o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU. Ymhellach, wrth werthuso mentrau i wella profiadau myfyrwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, dywedodd y cyfranogwyr fod y broses bontio'n anodd, a nodwyd bod addasu i ddiwylliant newydd ac addasu i fyw yn Abertawe yn broblemau allweddol. Dywedodd y cyfranogwyr fod cysylltiadau cymdeithasol yn agweddau allweddol sy'n dylanwadu ar eu hapusrwydd, eu llwyddiant a'u hymdeimlad o berthyn.	Deall yn well beth yw profiadau myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU, ar bob lefel astudio, pan fyddant yn cyrraedd y brifysgol ac wrth iddynt bontio, fel y gellir cymryd camau i wella'u profiadau pan fyddant yn cyrraedd ac wrth iddynt bontio.	**6.6a** Mynd i'r afael â gwaith gwerthuso gyda myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a myfyrwyr nad ydynt o'r DU ynglŷn ag effeithiolrwydd y gweithgareddau cynefino a phontio cyfredol, yn cynnwys mynediad at gymorth academaidd a chymorth personol.	31/07/26	Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, Gwasanaethau Addysg.	Deall profiadau myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU, a phoblogaeth ehangach y myfyrwyr, pan fyddant yn cyrraedd y brifysgol ac wrth iddynt symud yn eu blaen trwy'r brifysgol, gan arwain at gynllun a gaiff ei ddatblygu a'i weithredu oddi mewn i siwrnai'r myfyrwyr. Yn 2028/29, bydd data arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil yn dangos cynnydd o 10% yn yr ymgysylltiad mae myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU yn ei deimlo. Yn 2028/29, bydd data'r arolwg hil ar gyfer myfyrwyr a data'r arolwg bodlonrwydd mewnol yn dangos bod o leiaf 60% o fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol a myfyrwyr nad ydynt o'r DU o'r farn eu bod wedi cael cymorth priodol ar ôl cyrraedd y brifysgol ac wrth iddynt symud yn eu blaen trwy eu cwrs gradd.
			6.6b Datblygu a gweithredu cynllun a lunnir ar y cyd er mwyn gwella cymorth i fyfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU pan fyddant yn cyrraedd y brifysgol ac wrth iddynt bontio trwy'r brifysgol – gan ddisgwyl y bydd hyn yn cael ei integreiddio oddi mewn i amser addysgu er mwyn cynorthwyo cyfoedion yn y garfan i ddod i adnabod ei gilydd.	31/07/2027	Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr a Phennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, Gwasanaethau Addysg.	

Blaenoriaeth Allweddol 7: Pennu prosesau clir, hygyrch a dibynadwy ar gyfer cofnodi ac ymdrin â digwyddiadau hiliaeth a microymosodedd ar, ac oddi ar, y campws.

Mae myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a myfyrwyr nad ydynt o'r DU yn dweud iddynt wynebu hiliaeth a microymosodedd ar, ac oddi ar, y campws, ac maent yn sôn am ddiffyg strwythurau adrodd ffurfiol, clir o fewn y Brifysgol ar gyfer mynd i'r afael â'r digwyddiadau hyn mewn modd effeithiol. Er mwyn ymdrin â hyn, rydym wedi datblygu cynllun cyfathrebu i fyfyrwyr yn ymwneud â gwrth-hiliaeth, sydd wrthi'n cael ei weithredu; rydym wedi datblygu polisi newydd i fyfyrwyr yn ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn; ac rydym yn rhoi hyfforddiant 'ymwybyddiaeth o droseddau casineb' i'r staff. Fodd bynnag, mae'r Brifysgol yn cydnabod bod angen gwella'r systemau sydd ar gael a'r modd y cyfathrebir y systemau hynny, fel y gellir gwella hyder myfyrwyr a gwella'r cymorth a roddir i fyfyrwyr mewn perthynas â chofnodi hiliaeth a microymosodedd.

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
7.1	Nid yw'r mwyafrif o'r myfyrwyr yn ymwybodol o safbwynt Prifysgol Abertawe ynglŷn â gwrth-hiliaeth. Er enghraifft, yn Arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2023, dangosodd y sylwadau testun agored fod yr ymatebwyr o'r farn na cheir camau cadarnhaol gweladwy ar gyfer mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil, gan awgrymu na chaiff y camau hynny eu cyfathrebu'n ddigonol neu'n effeithiol. Ymhellach, yn Arolwg Cydraddoldeb Hil 2022 ar gyfer myfyrwyr, dim ond 56% o'r ymatebwyr a oedd yn credu bod y Brifysgol yn wrth-hiliol.	Gwella ymwybyddiaeth y myfyrwyr o safbwynt Prifysgol Abertawe ynglŷn â hiliaeth er mwyn annog amgylchedd mwy cefnogol ar gyfer cofnodi digwyddiadau neu broblemau.	**7.1a** Datblygu cynllun blynyddol ar gyfer ymgyrch gwrth-hiliaeth sy'n gysylltiedig â'r calendr digwyddiadau cyffredinol ar gyfer EDIB. **7.1b** Caiff negeseuon gweladwy ar gyfer yr ymgyrch gwrth-hiliaeth eu cynnwys yn rheolaidd ar holl gampysau Prifysgol Abertawe, ar sgriniau digidol, ar dudalennau gwe MyUni ac ar y cyfryngau cymdeithasol.	31/07/26 ac yna bob blwyddyn	Pennaeth SPES, Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr gyda chymorth gan yr Uwch-swyddog Prosiect (Cydraddoldeb Hil, Academi Cynhwysiant Abertawe (SAI)).	Yn Arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2028/29, bydd o leiaf 65% o'r ymatebwyr yn nodi eu bod yn ymwybodol o ymgyrch gwrth-hiliaeth y Brifysgol.
7.2	Mae myfyrwyr yn dioddef hiliaeth a microymosodedd ar y campws ac yn yr ardal leol, ond ni cheir cymorth, strwythurau na phrosesau adrodd ffurfiol, clir o fewn y Brifysgol ar gyfer mynd i'r afael yn effeithiol â hiliaeth a microymosodedd hiliol. Er enghraifft, mae data Arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil yn dangos y canlynol: Mae 22% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU, a 30% o ymatebwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU, yn cytuno eu bod wedi gweld gwahaniaethu ar sail hil, neu eu bod wedi dioddef	Darparu platfform hygyrch a hawdd ei ddefnyddio i fyfyrwyr er mwyn iddynt allu nodi cwynion yn ymwneud â hiliaeth a microymosodedd hiliol – platfform y bydd pob myfyriwr yn gwybod amdano.	**7.2a** Ymestyn y defnydd o Newid Diwylliant ar gyfer ymdrin â chofnodi amryfal fathau o wahaniaethu sy'n croestorri â hiliaeth a microymosodedd.	31/07/26	Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr gyda chymorth gan Gyfarwyddwyr Gweithrediadau Cyfadrannau.	Yn arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2028/29, bydd o leiaf 70% o ymatebwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU ac ymatebwyr nad ydynt o'r DU yn dweud eu bod yn ymwybodol o'r dulliau ar gyfer cofnodi hiliaeth a microymosodedd. Cynigir cyfle i holl ddefnyddwyr y platfform gyflwyno adborth fel y gellir asesu addasrwydd y platfform a sicrhau bod o leiaf 50% o'r defnyddwyr yn fodlon â'u profiad.
			7.2b Trwy ddefnyddio amryfal ddulliau, cyfathrebu Newid Diwylliant ar gyfer cofnodi microymosodedd, gwahaniaethu a hiliaeth. Sicrhau y darperir canllawiau clir.	31/07/26	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	
			7.2c Pennu llif gwaith gydag amserlenni cytunedig ar gyfer monitro, olrhain a rheoli gwaith achos digwyddiadau hiliol mewn modd effeithiol ac effeithlon.	31/07/26	Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr gyda chymorth gan arweinwyr EDI Cyfadrannau.	Erbyn Gorffennaf 2027, ymdrinnir ag o leiaf 70% o'r achosion oddi mewn i'r amserlenni a bennwyd, ac ymdrinnir â gweddill yr achosion o fewn pythefnos i'r amserlenni a bennwyd. Erbyn Gorffennaf 2030, ymdrinnir â 95% o'r

	gwahaniaethu ar sail hil, yn yr ardal leol. Mae 12% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU, a 15% o ymatebwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol o'r DU, yn cytuno eu bod wedi gweld gwahaniaethu ar sail hil, neu eu bod wedi dioddef gwahaniaethu ar sail hil, ar y campws. Arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2022: Dim ond 11% o'r ymatebwyr a ddywedodd fod ganddynt hyder llwyr yn systemau adrodd y Brifysgol, a dim ond 5% a ddywedodd eu bod yn ymddiried yn llwyr yn y systemau adrodd.					achosion oddi mewn i'r amserlenni a bennwyd.
			7.2d Llunio gweithdrefn ddilynol a sicrhau yr ymdrinnir ag adroddiadau mewn modd tryloyw.	31/07/26	Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr gyda chymorth gan arweinwyr EDI Cyfadrannau.	Bydd modd mynd ar drywydd 90% o'r achosion a gofnodwyd oddi mewn i'r amserlen a bennwyd (10 diwrnod gwaith), a bydd bodlonrwydd yn cael ei fonitro trwy gyfrwng adborth.
			7.2e Lansio ymgyrch 'Ei weld, ei gofnodi' neu ymgyrch 'Codi llais' er mwyn tynnu sylw at ddulliau cofnodi, ar-lein ac wyneb yn wyneb.	31/07/27	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth gan y Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd, a Llywydd Undeb y Myfyrwyr.	Cynyddu ymgysylltiad â'r ymgyrchoedd a'r dulliau adrodd o un flwyddyn i'r llall trwy sganio nifer o godau QR.
			7.2f Hyfforddiant gorfodol i staff sy'n delio â myfyrwyr yn ymwneud â phrosesau adrodd a phrosesau cymorth, yn cynnwys cyfeirio myfyrwyr, er mwyn gwella effeithlonrwydd ac empathi wrth ymdrin ag achosion.	31/07/27	Cyfarwyddwr, Bywyd Myfyrwyr	Erbyn 2027, bydd 70% o'r staff sy'n delio â myfyrwyr wedi cael hyfforddiant; ac ar sail gwerthusiadau a gynhelir cyn ac ar ôl yr hyfforddiant, bydd 80% ohonynt o'r farn eu bod yn fwy cymwys i ymdrin â digwyddiadau. Gwelir cynnydd blynyddol o 5% hyd nes y bydd yr holl staff wedi cael eu hyfforddi.
			7.2g Cynnal adolygiadau chwarterol a blynyddol o effeithiolrwydd y broses adrodd, ynghyd â monitro tueddiadau yn y data, amseroedd ymateb a bodlonrwydd cyffredinol y myfyrwyr, er mwyn pennu meysydd y gellir eu gwella.	31/07/28	Cyfarwyddwr Bywyd Myfyrwyr gyda chymorth gan y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	Erbyn 2028, bydd tueddiadau cychwynnol o ran adrodd yn cynnig llinell sylfaen (dwy flynedd o ddata) mewn perthynas â hiliaeth a microymosodedd. Wedi hynny, bydd cynlluniau'n cael eu datblygu a bydd camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â'r cyfraddau digwyddedd, a'u lleihau, erbyn 2030.
7.3	Mae myfyrwyr yn dweud nad oes ganddynt ymddiriedaeth na hyder y bydd staff a chyfoedion yn codi llais ynglŷn â hiliaeth a microymosodedd. Er enghraifft, yn arolwg Siarter Cydraddoldeb Hil 2023 ar gyfer myfyrwyr, dyma a ddangosodd y data: Dim ond 42% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU, a 51% o ymatebwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol o'r DU, a ddywedodd fod ganddynt hyder i godi llais ynglŷn â rhywun a	Gwella'r math o gymorth a roddir i'r staff o ran ymdrin â chwynion a gwella hyder y myfyrwyr o ran cofnodi digwyddiadau, ynghyd â meithrin sgiliau, gwybodaeth ac empathi myfyrwyr mewn digwyddiadau hiliol.	**7.3a** Datblygu canllawiau sefydliadol sy'n cysylltu â'r polisi EDIB ar gyfer Myfyrwyr, sef canllawiau ar ymdrin â digwyddiadau hiliol.	31/07/26	Pennaeth Gwasanaethau Ansawdd Academaidd gyda chymorth gan y Cyfarwyddwr, Bywyd Myfyrwyr.	Erbyn 2028/29, gwelir cynnydd o 10% yn nifer y myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol o'r DU a'r myfyrwyr nad ydynt o'r DU a fydd yn nodi yn arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil bod ganddynt ymddiriedaeth a hyder y bydd staff a chyfoedion yn codi llais ynglŷn â hiliaeth a microymosodedd.
			7.3b Ailgyflwyno'r cwrs 'gwrth-hiliaeth' ar-lein i fyfyrwyr gyda gweithdai wyneb yn wyneb, fel adnoddau addysgiadol i ddeall eich profiadau eich hun a phrofiadau eich cyfoedion.	31/07/26	Yr Uwch-swyddog Prosiect (Cydraddoldeb Hil).	Erbyn 2027, bydd o leiaf 50% o'r holl fyfyrwyr wedi cwblhau'r cwrs, gan gynyddu 5% yn flynyddol. Wedyn, bydd modd cyfrannu at fesur llwyddiant 7.3a.

	fyddai'n arddangos ymddygiad hiliol. Dim ond 54% o ymatebwyr nad ydynt o'r DU, a 54% o ymatebwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol o'r DU, a ddywedodd fod ganddynt hyder y byddai'r staff yn codi llais ynglŷn ag ymddygiadau hiliol amhriodol.					

Camau Gweithredu Ychwanegol

Rhif	Her/Mater	Amcanion	Camau Gweithredu	Cwblhau erbyn	Cyfrifoldeb	Dull Mesur Llwyddiant
8.1	Mae'r strwythur ar gyfer cael darlun o EDI a chamu ymlaen gyda'n hagenda Hil yn y Gwasanaethau Proffesiynol yn fwy cyfyngedig.	Sicrhau y caiff holl feysydd y Brifysgol eu cynrychioli wrth geisio bwrw ymlaen â'n gwaith ar Hil.	**8.1a** Cyflwyno hyrwyddwyr EDI yn y Gwasanaethau Proffesiynol ar gyfer pob cyfarwyddiaeth, a fydd yn eistedd ar y bwrdd Gwella EDIB.	31/05/026	Y Cofrestrydd gyda chymorth Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol.	Erbyn 2026, bydd gan holl Gyfarwyddiaethau'r Gwasanaethau Proffesiynol hyrwyddwr EDI. Erbyn 2027, bydd adborth gan hyrwyddwyr EDI y Gwasanaethau Proffesiynol yn dangos eu bod o'r farn bod eu cyfraniad at gynnydd yn y maes Hil yn cael ei gydnabod a'i werthfawrogi (trwy gyfrwng eu Hadolygiad Perfformiad a Datblygu).
			8.1b Mynd ati'n ffurfiol i gydnabod a thafod hyrwyddwyr EDI mewn Adolygiadau Perfformiad a Datblygu.	31/05/2027		
8.2	Nid yw Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn gynrychiadol o amrywiaeth ethnig poblogaethau Staff y Brifysgol. Yn benodol, ceir cynrychiolaeth uwch o Staff Ethnig Lleiafrifol, ac efallai fod hynny'n arwain at roi llwyth gwaith gormodol ar y cydweithwyr hyn.	Creu amgylchedd lle bydd staff o bob ethnigrwydd yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros fynd i'r afael ag agenda Hil y Brifysgol, ynghyd â datblygu'r agenda honno.	Galwad blynyddol am aelodau er mwyn sicrhau ymgysylltiad parhaus a syniadau a mewnwelediadau newydd.	31/05/2025	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB.	Erbyn 2026, bydd canran y Cydweithwyr Gwyn sy'n aelodau o Dîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil wedi cynyddu 25%. Erbyn 2027, bydd Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn gynrychiadol o gorff Staff y Brifysgol.
8.3	Roedd y cyfraddau ymateb ar gyfer yr arolwg staff yn isel ac mae hyn yn effeithio ar ddibynadwyedd y data. Yn yr un modd, cafwyd cynrychiolaeth anghymesur o fyfyrwyr o ddwy gyfadran ac efallai fod hyn hefyd yn effeithio ar y data (h.y. cyfran fechan gyffredinol o fyfyrwyr a gymerodd ran yn yr arolwg).	Cynyddu nifer y myfyrwyr a'r staff a fydd yn ymateb i'n harolwg EDIB/Hil er mwyn inni gael mwy o hyder yn y data, a chynyddu nifer y myfyrwyr o'r Gyfadran Meddygaeth, Iechyd a Gwyddor Bywyd sy'n cymryd rhan yn yr arolwg.	**8.3a** Cynllunio a gweithredu strategaeth gyfathrebu glir yn ymwneud â'r arolwg staff, gan dynnu sylw at y manteision sy'n gysylltiedig â chymryd rhan ynddo.	31/05/2027	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol EDIB gyda chymorth y Pennaeth Cyfathrebu Strategol.	Cynnydd o 30% yng nghyfradd ymateb yr arolwg EDIB/Hil nesaf ar gyfer staff (2027/28), gan gynyddu 5% bob blwyddyn (o 474 o ymatebion yn 2023, sef cyfradd ymateb o 9.1%). Erbyn 2029, cynnydd o 2 bwynt canran fan leiaf yng nghyfran y myfyrwyr a fydd yn cwblhau arolwg y Strategaeth Cydraddoldeb Hil.
			8.3b Mewn darlithoedd, crybwyll modiwlau craidd, sioeau teithiol, cyfleoedd i ymgysylltu â gwybodaeth, eitemau sefydlog ar agendâu Byrddau Astudiaethau, Fforymau Ymgysylltu â Myfyrwyr a digwyddiadau priodol eraill.	31/07/2027	Pennaeth, Gwasanaethau Ansawdd Academaidd.	
			8.3c Targedu cyfathrebu at y Gyfadran Meddygaeth, Iechyd a Gwyddor Bywyd er mwyn annog mwy o fyfyrwyr y gyfadran i gymryd rhan yn yr arolwg.	31/05/2027	Prif Swyddog Gweithredol Undeb Myfyrwyr Prifysgol Abertawe a Phennaeth Academi Cynhwysiant Abertawe.	

8.4	Mae'r staff yn dweud ar hyn o bryd nad oes ganddynt hyder i grybwyll materion yn ymwneud â hiliaeth neu ficroymosodedd.	Grymuso'r staff i deimlo'n hyderus yn eu gallu i grybwyll materion yn ymwneud â hil – sef materion y byddant yn eu profi neu yn eu gweld.	Mynd ati bob chwe mis i gyfathrebu prosesau'n ymwneud ag urddas yn y gwaith/wrth astudio a'r broses gwyno.	01/01/2026	Cyfarwyddwr AD a'r Pennaeth Cyfathrebu Strategol.	Yn 2028, bydd y staff yn sôn am gynnydd o 20% yn eu hymwybyddiaeth a'u hyder yn y gweithdrefnau sydd ar waith i reoli materion yn ymwneud â hil/microymosodedd.
8.5	Er bod gennym ddangosfyrddau sy'n ein galluogi i archwilio data staff, mae angen eu hehangu er mwyn inni allu archwilio pethau trwy lens Groestoriadol.	Mynd ati'n flynyddol i adolygu data croestoriadol yn ymwneud â'n poblogaethau staff.	Gwella dangosfyrddau data staff fel y gellir ymgorffori ychwaneg o ddata croestoriadol.	01/07/2026	Cyfarwyddwr AD.	O 2027, bydd modd cynnal adolygiad blynyddol o ddata staff trwy lens groestoriadol.
8.6	Mae academyddion Gwyn ac academyddion o'r DU yn cael eu cynrychioli i raddau llai na chydweithwyr Ethnig Lleiafrifol a chydweithwyr nad ydynt o'r DU ar ein llwybr Addysgu ac Ymchwil (41% o academyddion Gwyn o'r DU o gymharu â 55% o academyddion Ethnig Lleiafrifol o'r DU; y ganran ar gyfer academyddion Gwyn ac Ethnig Lleiafrifol nad ydynt o'r DU yw 75%).	Deall yn well pam mae staff Ethnig Lleiafrifol a staff nad ydynt o'r DU mewn contractau Addysgu ac Ymchwil o gymharu â staff Gwyn a staff o'r DU.	Cymryd rhan mewn grwpiau ffocws gyda chydweithwyr AD, ynghyd ag academyddion sydd ar gontractau Addysgu ac Ymchwil, er mwyn pennu elfennau sy'n rhwystro ac sy'n hwyluso'r arfer o ennill contractau Addysgu ac Ymchwil.	01/05/2026	Pennaeth Trawsnewid a Dysgu.	Erbyn 2027, deall dosbarthiad staff Gwyn a staff Ethnig Lleiafrifol, ynghyd â staff o'r DU a staff nad ydynt o'r DU, ar draws ein llwybrau academaidd.
8.7	Dros y blynyddoedd diwethaf, gwelwyd gostyngiad bach yng nghanran yr ymchwilwyr o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol, ynghyd â chynnydd yn y rhai o gefndiroedd Gwyn.	Deall unrhyw dueddiadau o ran cyflogi ymchwilwyr yn ôl ethnigrwydd.	Mynd ati'n flynyddol i adolygu data cyflogi ymchwilwyr yn ôl ethnigrwydd.	01/01/2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Diwylliant Ymchwil.	Yn flynyddol, cynnal neu wella canrannau ymchwilwyr a ddaw o gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol.
8.8	Nid yw data Canlyniadau Graddedigion ar gael yn ôl ethnigrwydd (system GO).	Pennu a oes yna wahaniaethau mewn canlyniadau graddedigion yn ôl ethnigrwydd.	**8.1a** Defnyddio data ymatebwyr i ganfod a yw'r data ar gyfer Canlyniadau Graddedigion yn gynrychiadol o boblogaeth myfyrwyr Prifysgol Abertawe. **8.1b** Gweithio gyda'r sector i lobïo dros argaeledd data Canlyniadau Graddedigion yn ôl ethnigrwydd.	31/07/27 31/07/209	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cyflogadwyedd gyda chymorth gan y Pennaeth Cyflogadwyedd a Gwasanaethau Lleoli, Bywyd Myfyrwyr.	Rhennir data gyda Chyfadrannau o ran y modd y cynrychiolir myfyrwyr Ethnig Lleiafrifol yn y data ymateb ar gyfer Canlyniadau Graddedigion a chymerir camau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion o ran ymgysylltu. Bydd gwaith lobïo'n arwain at gytundeb i ddarparu data Canlyniadau Graddedigion yn ôl ethnigrwydd.