

Adroddiad
Blynyddol ar
Gynllun
Cydraddolde
b Strategol
Prifysgol
Caerdydd

Mawr
th

Mae'r ddogfen hon ar gael ar-lein yn: [Adroddiad monitro blynyddol - Gwybodaeth i'r cyhoedd - Prifysgol Caerdydd](#)

Mae hefyd ar gael mewn fformatau amgen, ar gais, e.e. copi caled, Braille, print mawr, sain. Os oes angen i chi neu rywun rydych chi'n ei adnabod gael y ddogfen hon mewn fformat arall, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cydymffurfio a Risg ar 02920 870230, e-bost ComplianceandRisk@caerdydd.ac.uk.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu adborth yn ymwneud â'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn, cysylltwch â complianceandrisk@caerdydd.ac.uk

Cynnwys

Section 1 – Introduction		3
Section 2 – Identifying, collecting and using relevant information		4
Section 3 – Progress with Our Objectives		10
Amcan 1	Prifysgol sy'n cefnogi taith gynhwysol i fyfyrwyr trwy recriwtio, derbyn, lles, a'r amgylchedd dysgu.	11
Amcan 2:	Creu amgylchedd ar gyfer staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein proses recriwtio ac yn galluogi ein staff i gynyddu a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.	15
Amcan 3	Meithrin diwylliant cynhwysol yn y Brifysgol sy'n seiliedig ar adeiladu a chynnal perthnasoedd.	18
Amcan 4	Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion.	19
Amcan 5	Gwella strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrhau ansawdd er mwyn helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol,	20

Atodiadau:

Atodiad 1 Cynnydd ar gamau gweithredu'r Cynllun
 Cydraddoldeb Strategol Atodiad 2 Data myfyrwyr
 Atodiad 3 Data staff

Adroddiad Blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

1^{af} Ebrill 2020 – 31^{ain} Mawrth 2021

Adran 1 – Cyflwyniad

1.1 Cyflwyniad a chefnidir

Yn unol â Dyletswyddau Penodol Cymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ofynnol o dan y gyfraith i'r Brifysgol (yn gorff cyhoeddus) lunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol a pharatoi adroddiad monitro blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn ynghylch y flwyddyn flaenorol.

Yn rhan o'r adroddiad monitro blynyddol hwn, mae'n rhaid cael datganiadau am gynnydd, gan gynnwys:

- y camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol.
- sut mae'r sefydliad wedi defnyddio'r wybodaeth.
- y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol.
- datganiad am effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol, a'r camau a gymerwyd i gyflawni pob un o'i hamcanion cydraddoldeb.
- cynnydd y sefydliad o ran cyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb.
- datganiad am effeithiolrwydd y camau mae'r awdurdod wedi'u cymryd i gyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb.
- gwybodaeth benodedig am gyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog (oni bai bod y wybodaeth hon eisoes wedi'i chyhoeddi yn rhywle arall).

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Caerdydd yn amlinellu ei Hamcanion a'i chynllun gweithredu ar gyfer cyflawni'r amcanion cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod 2020-2024. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r cynnydd a wnaed ar gyfer y cyfnod adrodd cyfreithiol, 1 Ebrill 2020 – 31 Mawrth 2021, o ran y camau gweithredu a nodir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2020-24. Mae rhywfaint o'r cynnydd a adroddwyd arno ynghylch camau gweithredu hefyd yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd gyfredol (2021-22). Cyflwynir y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol yn Atodiad 1, sy'n rhoi gwybodaeth fanylach am gynnydd camau gweithredu.

Adran 2 – Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

2.1 Y camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Cesglir data monitro ar gyfer proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr, yn flynyddol, ac mae'n ffurfio rhan o Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol.

Yn dilyn dadansoddiad o fwch data yn ystod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol (2012-16), datblygodd y Brifysgol adroddiadau data ar gyfer nodweddion gwarchoddedig crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol yn ogystal ag adroddiadau sy'n bodoli'n barod ar oedran, rhyw, ethnigrwydd ac anabledd. Mae data lefel uchaf wedi'i gynnwys hefyd ar gyfer hunaniaeth o ran rhywedd. Nid yw hyn yn darparu, fodd bynnag, yr un lefel o ddata â'r nodweddion gwarchoddedig eraill oherwydd y niferoedd is a'r angen i sicrhau nad yw unigolion yn cael eu hadnabod.

Ar hyn o bryd mae Tîm Gwybodaeth Busnes y Brifysgol yn cefnogi'r gwaith o gynhyrchu Data Myfyrwyr ar gyfer yr Adroddiad Monitro Blynyddol yn ogystal â chynhyrchu adroddiadau ar gyfer ceisiadau Advance HE.

Mae'r data a gynhwysir yn yr adroddiad monitro myfyrwyr yn seiliedig ar ddata a lawrlwythwyd o SIMS ac a ddarperir i HESA. Mae'n adrodd ar yr holl fyfyrwr cofrestredig presennol, oni nodir yn wahanol. Mae holl niferoedd myfyrwyr wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf, er mwyn sicrhau nad oes modd adnabod myfyrwyr unigol. Defnyddir y ffigur Cyfwerth ag Unigolyn Llawn (FPE) sy'n wahanol i Cyfwerth ag Amser Llawn (CALI) lle caiff myfyrwyr rhan-amser neu ran-amser (rhyngosod ac ati) eu haddasu. Caiff y CALI ei ddyfynnu'n aml mewn cyhoeddiadau a bydd yn cael ei gyhoeddi mewn data HESA agored, yng ngwanwyn 2022.

Lle bo hynny'n bosibl ac yn arwyddocaol, mae data cymaradwy neu feincnodi sy'n deillio o ddata agored HESA 2019/20 a data Cydraddoldeb HEIDI wedi'i gynnwys. Dyma'r data mwyaf cyfredol sydd ar gael. Wrth edrych ar dueddiadau tair blynedd, cyflwynir y rhain, lle bo'n bosibl a/neu'n arwyddocaol, ochr yn ochr â'r wybodaeth a ddaw drwy, y grŵp cymaradwy, data meincnodi neu, ar gyfer Mesurau yng Nghymru, prifysgolion eraill yng Nghymru.

Mae cwestiynau ynghylch nodweddion gwarchoddedig y staff wedi'u hymgorffori yn y system e-recriwtio a CORE HR, System Rheoli Gwybodaeth y Brifysgol. Cynhyrchir adroddiadau data am staff/cyflogaeth yn flynyddol.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd casglu data monitro cydraddoldeb staff a myfyrwyr ac mae wedi cymryd sawl cam drwy gydol y cyfnod monitro i annog datgelu, yn enwedig ymhlith staff, drwy gyfathrebu'n bwrpasol gyda rheolwyr llinell ac adolygu arferion sefydlu lleol i annog staff i wneud datganiadau.

Er mwyn ategu adroddiadau data am fyfyrwyr a staff, mae'r Brifysgol hefyd yn adolygu adborth wedi'i ddadgyfuno o arolygon staff a myfyrwyr e.e. Arolwg Cenedlaethol y Myfyrwyr (NSS) a'r 'Arolwg Staff'.

2.2 Sut mae'r sefydliad wedi defnyddio'r wybodaeth;

Defnyddir data monitro Staff a Myfyrwyr mewn amrywiol ffyrdd i lywio cynnydd o ran y cynllun gweithredu ar gydraddoldeb, ac i lunio camau gweithredu ychwanegol neu gamau gweithredu newydd yn ôl y gofyn. Defnyddir adroddiadau data monitro hefyd i lywio asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a chynlluniau gweithredu ar lefel Coleg/Ysgol lle y bo'n briodol.

Mae Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol yn monitro adroddiadau ar ddata bob blwyddyn, ochr yn ochr â diweddariadau ychwanegol, drwy gydol y flwyddyn academaidd.

Defnyddir adroddiadau data monitro hefyd ar gyfer ceisiadau'r Brifysgol am Nodau Siarter, er enghraifft 'Athena SWAN', Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol a Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall; maent yn rhan hanfodol o'r broses o wneud cais, ac fe'i defnyddir hefyd i nodi materion perthnasol o ran tangynrychiolaeth a'r camau cadarnhaol y gellid eu cymryd i fynd i'r afael â hynny.

2.3 Sut rydym yn datblygu ein gwaith monitro a mynediad i'n data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)

Mae'r tîm Gwybodaeth Busnes wedi cael cyfle i weithio gyda chydweithwyr sydd â phrofiad yn y cyd-destun cymdeithasol a chyfreithiol, o ran data EDI, i roi gwybodaeth a dealltwriaeth berthnasol i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau sefydliadol. Mae'r Adroddiad Data Myfyrwyr Blynyddol yn rhoi trosolwg blynyddol lefel uchel o'r tirweddau sefydliadol a sector. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod nad yw'n adnodd addas ar gyfer, adolygu cynnydd yn rheolaidd, neu 'ddadansoddiadau dwfn' i'r rhesymau y tu ôl i dueddiadau ar lefel sefydliad. Mae adrodd i bwrpas ceisiadau Advance HE yn cynhyrchu rhywfaint o 'ddadansoddi dwfn' ond mae'n gyfyngedig o ran cwmpas. Er mwyn ceisio cau'r bwlch hwn, pennwyd cyfres o adroddiadau newydd mewn cytundeb â'r Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Pwyllgor EDI a chydweithwyr yn Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol. Nod y gyfres adrodd newydd hon, neu Dangosfwrdd

EDI, yw darparu gwybodaeth gywir, berthnasol ac amserol i lywio'r broses o wneud penderfyniadau a monitro gweithredu'r strategaeth. Bydd yn sicrhau ein bod yn bodloni'r gofyniad gwybodaeth sylfaenol ar gyfer ein dyletswyddau adrodd Statudol ond bydd hefyd yn caniatáu i'n Gweithwyr Proffesiynol ym maes Data, Caerdydd, gael mynediad at ddata manylach, sy'n bwrpasol i'w hanghenion. Mae Gweithwyr Proffesiynol Data Caerdydd yn grŵp ag iddo aelodau ledled y Brifysgol sydd mewn rolau neu sydd â diddordeb proffesiynol yn ymwneud â chasglu neu ddadansoddi data, ac mae'n ofynnol i bob un ohonynt gael hyfforddiant penodol ar ddiogelu data cyn y gallant gael mynediad at ddata.

2.4 Dadansoddi Data - Mae adroddiadau ystadegol llawn ar gyfer data staff a myfyrwyr wedi'u cynnwys yn Atodiadau 2 a 3.

Crynodeb o Ddata Myfyrwyr

O ran y prifysgolion mwyaf eu maint yn y DU, mae Prifysgol Caerdydd yn safle 11. Caerdydd yw'r brifysgol fwyaf yng Nghymru.

Roedd 33,508 o fyfyrwyr wedi'u cofrestru ym Mhrifysgol Caerdydd ar gyfer blwyddyn academaidd 2020/21 (nifer y bobl). Roedd hyn yn cyfateb i 21,070 Cyfwerth ag Amser Llawn (FTE).

Mae niferoedd myfyrwyr Israddedig, yn gyson uwch, a hynny o gryn dipyn, na niferoedd myfyrwyr ôl-raddedig yn y Brifysgol.

Mae'r rhan fwyaf o fyfyrwyr ar gyrsiau amser llawn. Mae canran Caerdydd o fyfyrwyr rhan-amser yn parhau i ostwng. Mae hyn yn wir hefyd am brifysgolion eraill Cymru a'r DU.

Mae niferoedd y myfyrwyr yn parhau i godi'n araf, er gwaethaf effaith Covid-19.

Mae cyfran y myfyrwyr Israddedig sy'n derbyn Anrhydedd Dosbarth Cyntaf yn y Brifysgol wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn, o 19% yn 2011/12 i 35% yn 2019/20 (1.4). Mae'r ffigwr yn 35% o hyd, yn 2020/21.

Mae gan Gaerdydd niferoedd uwch, yn sylweddol felly, o fyfyrwyr benywaidd na myfyrwyr gwrywaidd, ond mae niferoedd is o fyfyrwyr benywaidd yn dilyn cyrsiau ymchwil ôl-raddedig.

Myfyrwyr gwyn yw prif grŵp y DU o hyd, er bod hyn yn gostwng yn araf bach. Mae lefel uchel o fyfyrwyr Asiaidd yn ymgymryd ag Addysg Ôl-raddedig, ond mae'r rhan fwyaf ohonynt yn fyfyrwyr rhyngwladol.

Cyfrifir y bwch dyfarnu BAME ar gyfer myfyrwyr y DU yn unig, ac roedd yn 10.8% yn 2019/20.

Mae dadansoddiad CCAUC 2019/20 yn dangos bod canran y myfyrwyr sy'n hawlio lwfans Myfyrwyr Anabl, y 4ydd yng Nghymru, ac yn uwch na'r cyfartaledd yng Nghymru a'r DU. Roedd niferoedd y bobl a oedd yn nodi eu bod anabl, yn isel yn flaenorol, ond y gobaith yw y bydd gwell cofnodi yn mynd i'r afael â hyn yn 2020/21. Mae'n hynod bositif, bod cyfartaledd niferoedd o ran cadw myfyrwyr sy'n derbyn Lwfans i Fyfyrwyr Anabl (DSA), y gorau yng Nghymru, ac mae'n uwch na chyfartaledd y DU.

Mae gan Brifysgol Caerdydd broffil oedran ifanc yn bennaf o ran oedran myfyrwyr, gyda'r rhan fwyaf o fyfyrwyr Israddedig yn y grŵp oedran dan 20.

Mae canran yr ymadawyr sydd mewn cyflogaeth i raddedigion, yn uwch na chyfartaledd Cymru a'r DU a dyma'r uchaf yng Nghymru.

Crynodeb o Ddata Staff

Rhyw:

- O'r 7,499 o aelodau o staff mewn swyddi ar Fawrth 31, 2021, roedd 56% o'r holl staff yn fenywod a 44% yn ddynion. Mae cyfran y staff benywaidd wedi cynyddu 1%, tra roedd wedi aros ar 55% rhwng 2014- 2019.

Ethnigrwydd:

- Roedd 9% o'r holl staff yn ystyried eu hunain yn BAME, roedd 81% yn ystyried eu hunain yn wyn, roedd yn well gan 2% beidio â dweud ac roedd 10% heb ddatgelu.

- O ystyried cenedligrwydd, mae ein gweithlu rhyngwladol yn parhau i ddangos cynnydd bob blwyddyn.

Wrth ystyried rôl swydd, roedd 5% o'r bobl oedd â rôl Broffesiynol a Gwasanaethau Cefnogi yn dod o gefndir BAME o gymharu â 13% sydd ar gontract Academaidd.

Anabledd:

- Nododd 6% o'r holl staff eu bod yn anabl. Roedd yn well gan 12% beidio â dweud, ac roedd 13% yn anhysbys.

- Fe wnaeth nifer is o staff academaidd (5%) ddatgan anabledd o gymharu â staff proffesiynol a chefnogi (7%).

Oedran:

- Roedd 33% o'r holl staff rhwng 35–44 oed;

- Mae canran uwch o fenywod na dynion yn y grwpiau oedran iau a chanran ychydig yn uwch o ddynion na menywod yn y grwpiau oed hŷn.

Cyfeiriadedd rhywiol:

- Nododd 58% o staff mai heterorywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol, nododd 1.5% eu bod yn Ddeurywiol, nododd 2.6% eu bod yn Ddynion Hoyw / yn Fenywod Hoyw/Lesbiaid ac 'Arall' oedd yr ateb gan 0.4%. Roedd yn well gan 22.3% arall beidio â dweud.

Crefydd a Chred:

- O'r rhai a wnaeth ddatgan crefydd, dywedodd 11.5% eu bod yn Gristnogion, roedd 0.7% yn dweud eu bod yn Foslemaid, roedd 2.1% yn dilyn crefydd neu gred a oedd heb ei rhestru a dywedodd 11.7% nad oedd ganddynt unrhyw grefydd. Roedd 11.9% heb, eto, ddatgan eu credoau crefyddol, ac roedd yn well gan 11.2% o'r holl staff beidio â rhoi'r wybodaeth hon.

Rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol a nodwyd ond nas

cedwir

Cynhaliwyd adolygiad o ddata yn 2013 (mae hyn bellach yn cael ei adolygu bob blwyddyn adrodd) a nodwyd y rhesymau canlynol dros beidio â'i gasglu:

Ailbennu Rhywedd

Yn ôl cyngor gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae angen bod yn ofalus iawn wrth fonitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae problemau penodol yn gysylltiedig â defnyddio a chyhoeddi'r data hwn o ganlyniad i niferoedd isel.

Mae data'n ymwneud ag Ailbennu Rhywedd wedi'i gasglu ers 2014; ychydig iawn o ddata sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad blynyddol, fodd bynnag, gan fod y niferoedd dan sylw yn isel iawn.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ni chaiff data ystadegol mewn perthynas â beichiogrwydd a mamolaeth eu casglu ar gyfer myfyrwyr ar hyn o bryd. Argymhellir chwilio am ffyrdd eraill o fesur effaith beichiogrwydd a mamolaeth e.e. drwy gyfrwng gwybodaeth ansoddol.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Nid argymhellir bod data am briodas a phartneriaeth sifil yn cael ei gasglu ar gyfer myfyrwyr gan nad yw hon yn nodwedd warchoddedig ar gyfer gofynion addysg bellach ac addysg uwch ac felly nid yw'n cynnwys myfyrwyr.

2.5 Pa mor effeithiol yw'r trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a'r camau a gymerir i gyflawni pob amcan cydraddoldeb;

Dros gyfnod gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol (2012-16), gwnaed ymdrechion sylweddol i gasglu'r wybodaeth berthnasol am gydraddoldeb yn dilyn

canllawiau gan CCAUC a'r Uned Hyrwyddo Cydraddoldeb (Advance HE). O ganlyniad i hyn, mae llawer iawn o ddata ar gael, ac mae gwaith yn mynd rhagddo i wneud yn siŵr bod y data ar gael i bawb sydd eu hangen ledled y Brifysgol mewn fformat ystyrlon er mwyn llywio amrywiaeth o weithgareddau. Mae trafodaethau ar waith hefyd i goethi'r wybodaeth yr ydym yn ei chasglu a'i dadansoddi. Ar gyfer y cyfnod adrodd hwn, aliniwyd ffynonellau data myfyrwyr gyda'r rheini a ddefnyddiwyd i gasglu gwybodaeth rheoli Athena SWAN; bydd hyn yn helpu i wella cysondeb ar gyfer y dyfodol.

Caiff gwybodaeth am y camau a gymerwyd i gyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb ei chynnwys yn y diweddariadau i'r cynllun gweithredu ac mewn adroddiadau monitro blynyddol, ac fe'u crynhoir yn Adran 3.

Adran 3 – Ein Hamcanion - Cynnydd Hyd Yma

3.1 Isod, ceir crynodeb o'r mentrau a'r gweithgareddau a gynhaliwyd i ddatblygu amcanion cyffredinol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Ceir adroddiad llawn ar gynnydd yn Atodiad 1.

Mae'r diweddariad hwn yn rhoi trosolwg o'r cynnydd o ran bodloni gweithrediadau ac amcanion yn ystod blwyddyn gyntaf i drydedd flwyddyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024. Mae adroddiad llawn o gynnydd o ran y Cynllun Gweithredu a'r Amcanion, wedi'i gynnwys yn Adroddiad Monitro Blynyddol 2021, sydd wedi'i gyhoeddi ar wefan y Brifysgol: [Adroddiad monitro blynyddol - Gwybodaeth i'r cyhoedd - Prifysgol Caerdydd](#)

3.2 Crynodeb o weithgaredd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn ymateb i bandemig COVID

Ar ddechrau'r pandemig, sefydlodd yr Is-Ganghellor dasglu i oruchwylio pob agwedd ar ailagor y Brifysgol a'i busnes o ddydd i ddydd yn ystod argyfwng y coronafeirws (COVID-19).

Yn gynnar, cydnabu'r tasglu y gallai'r pandemig gael effaith anghymesur ar grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Cefnogodd y tasglu ddull sefydliadol o gwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIA) (ac Iaith Gymraeg) o ran gwneud penderfyniadau polisi a phenderfyniadau proses mewn ymateb i'r pandemig. Mae hyn wedi sicrhau, nid yn unig bod asesiadau wedi'u cynnal, ond eu bod wedi cael eu cynnal gan uwch swyddogion sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r grwpiau gwneud penderfyniadau a luniwyd mewn ymateb i'r pandemig. Mae hyn wedi galluogi'r grwpiau i nodi materion cyffredin ar draws gwahanol rannau'r Brifysgol. Sefydlwyd cronfa ddata Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) i sicrhau bod swyddogion yn gallu cael mynediad at asesiadau sy'n bodoli eisoes. Mae hyn yn sicrhau bod materion a chamau lliniaru sydd wedi'u sefydlu a'u datrys yn barod, yn cael eu codi'n gyflym mewn cyfarfodydd neu mewn asesiadau diweddarach/parhaus.

Mae'r Brifysgol wedi cychwyn prosiect, 'Ein Straeon, Prosiect Gwrando: effeithiau cydraddoldeb COVID-19', i archwilio effaith y pandemig ar staff, gan ystyried croestoriadedd a chan edrych ar sut y gellid eu cefnogi. Ar y dechrau, roedd y prosiect yn galw ar staff i rannu eu straeon er mwyn i'r Brifysgol wrando a deall eu profiadau, i helpu i ddatblygu canlyniadau a ffyrdd o gefnogi staff. Bydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio i, ddatblygu pecynnau cymorth a gwella prosesau a gweithdrefnau, er y cydnabyddir y posibilrwydd y bydd gweithgareddau eraill yn cael eu cyflwyno wrth i'r gwaith dadansoddi fynd rhagddo.

Mae'r pandemig wedi cael effaith sylweddol ar allu'r Brifysgol i gyflawni ein Cynllun Gweithredu 2019-20 a 2020-21. Fodd bynnag, roedd yr Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn nodi faint o waith y mae'r Brifysgol wedi'i wneud i sicrhau diogelwch a lles yr holl fyfyrwyr a staff, ac i sicrhau nad yw myfyrwyr wedi bod dan anfantis gan COVID-19, a'u bod yn gallu cyflawni neu gwblhau eu astudiaethau. Mae hyn wedi arwain at waith sydd wedi gwella Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Brifysgol ond ni fyddai hynny wedi cael ei ragweld pan gyhoeddwyd ein Cynllun Gweithredu.

Mae'r crynodeb canlynol yn rhoi gwybodaeth am gynnydd yn erbyn pob Amcan a hefyd yn cynnwys gwaith perthnasol sydd wedi'i wneud mewn ymateb i'r pandemig.

3.3 Amcan 1:

Prifysgol sy'n cefnogi taith gynhwysol i fyfyrwyr trwy recriwtio, derbyn, lles, a'r amgylchedd dysgu.

Ar gyfer mwyafrif y camau a osodwyd, gwnaed cynnydd o ran cyflawni'r canlyniadau er gwaethaf effaith sylweddol y gwaith sy'n codi o ganlyniad i bandemig COVID-19. Gwnaed y gwaith canlynol yn 2020/21:

Ehangu cyfranogiad – Parhaodd y cynllun gwerthuso a ddatblygwyd ar gyfer gweithgarwch 2020/21 i gael ei ddatblygu ar gyfer gweithgarwch 2021/22.

Er bod llawer o ddigwyddiadau cymunedol wedi'u gohirio oherwydd y pandemig, parhaodd y Tîm Ehangu Cyfranogiad i gynnal rhaglenni pan yn bosibl, ac fe wnaethant addasu fformatau digwyddiadau i ddefnyddio

fformat ar-lein lle'r oedd hynny'n bosibl.

Bu i Byw'n Lleol, Dysgu'n Lleol gynnal 10 cwrs gyda 91 o ddysgwyr yn cymryd rhan, a bydd prosiect newydd yn cael ei lansio yn Grangetown yn 2022. Nod "Llais y Rhiant" yw grymuso rhieni i wneud newidiadau i gefnogi dyfodol eu plant a sicrhau bod eu plant yn cael cyfle teg mewn addysg a'u gyrfaeodd yn y dyfodol. Dewiswyd Grangetown i fod yn ganolbwynt er mwyn datblygu ein dealltwriaeth o'r rhwystrau sy'n atal rhai grwpiau ymysg Grwpiau Pobl Ddu, Asiaidd ac o Gefndiroedd Ethnig Lleiafrifol, rhag ymgymryd ag AU.

Rhodddwyd cymorth pontio arbenigol, trwy'r rhaglen Evolve, i fyfyrwyr y rhaglen Darganfod a aeth ati wedyn i gofrestru ym Mhrifysgol Caerdydd, a datblygwyd podlediad newydd: Prifysgol, Awtistiaeth a Chi.

Mae Prifysgol Caerdydd yn parhau i fod yn noddwr Gwobr Iris.

Crëwyd dwy rôl newydd o fewn y tîm Ehangu Cyfranogiad er mwyn datblygu gwaith blaenorol ar y Strategaeth Ehangu Cyfranogiad ymhellach. Yn ddiweddar, mae Bwrdd Gweithredol y Brifysgol (UEB) wedi cymeradwyo'r cynllun i benodi Rheolwr Ehangu Cyfranogiad (WP) ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd deiliad y rôl yn arwain y gwaith o ddatblygu cefnogaeth allgymorth, recriwtio a phontio, ar gyfer Grwpiau Pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Bydd y Rheolwr Strategaeth a Gwerthuso Ehangu Cyfranogiad yn gweithio gyda'r timau Derbyn a Marchnata i ddatblygu dangosfwrdd data Ehangu Cyfranogiad, a fydd yn cynnwys camau gweithredu sy'n ymwneud â hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu data Ehangu Cyfranogiad yn rhan o'r strategaeth Ehangu Cyfranogiad.

Recriwtio a Derbyn – Oherwydd effaith y pandemig a newidiadau i'r broses dyfarnu lefel 2 a 3, nid yw'n bosibl dadansoddi effaith ac effeithiolrwydd y polisi derbyn cyd-destunol presennol, a roddwyd ar waith yn 2019. Mae hyn o ganlyniad i benderfyniadau a wnaed i newid, dros dro, raddau a dyfarniadau er mwyn atal anfantais i fyfyrwyr o ganlyniad i bandemig COVID.

Ar hyn o bryd, mae'r polisi derbyn myfyrwyr ar sail cyd-destun, ar y pwynt o gael ei archwilio ar gyfer adolygiad llawn. Nid yw adolygiadau interim wedi nodi unrhyw broblemau gyda'r polisi presennol, ond mae'r tîm Derbyniadau wedi ymrwymo i gylch adolygu rheolaidd.

Cwricwlwm Cynhwysol - Gwnaed gwaith sylweddol i gydnabod ac ymateb i ofynion penodol, yn enwedig wrth gydymffurfio â phellhau cymdeithasol.

Roedd y cynnydd yn erbyn camau gweithredu yn arafach na'r disgwyl oherwydd effaith gweithredu newidiadau o ganlynid i gyfyngiadau COVID 19 a phrinder adnoddau o fewn Academi Dysgu ac Addysgu Caerdydd, ond gwnaed cynnydd gyda'r canlynol:

- Recriwitwyd Swyddog Datblygu'r Cwricwlwm ar gyfer Cwricwlwm Cynhwysol ym mis Mai 2021.
- Recriwtiwyd rôl Arweiniol academaidd ar gyfer Cwricwlwm Cynhwysol ym mis Medi 2021
- Lansiwyd prosiect strategol sefydliadol newydd ar Gwricwla Cynhwysol ar ddechrau blwyddyn academaidd 2021/22. Mae cam un y prosiect yn canolbwyntio ar waith archwilio ac mae'n cwmpasu wyth ffrwd waith a gynlluniwyd i gael darlun cynhwysfawr o'r sefyllfa yn fewnol yn y Brifysgol. Mae hyn yn cynnwys nodi meysydd o arfer da a blaenoriaethau ar gyfer gwella, yn ogystal ag edrych ar y sector cyfan yn gyffredinol i helpu i lywio a llunio ffordd o feddwl (gweler atodiad 1 am gynnodeb amlinellol o'r 8 ffrwd waith). Mae grŵp gweithredol wedi'i sefydlu i yrru'r gwaith archwilio hwn yn ei flaen.
- Yn rhan o un ffrwd gwaith, o fewn y gwaith archwilio, mae dau brosiect peilot ar y gweill ar hyn o bryd sy'n defnyddio gwahanol ddulliau i wella'r ffordd mae cynwysoldeb yn cael i wneud yn rhan annatod o gynllunio'r cwricwlwm:
 - 1) Mae Gwir Ymdrech yn gydweithrediad rhwng Swyddog Dylunio

Cwricwlwm yr Academi Ddysgu ar gyfer Cynwysoldeb, a Rheolwr Ymgysylltu â Myfyrwyr ac Ysgol Gwyddorau'r Ddaear a'r Amgylchedd, gyda'r nod o archwilio lefelau presennol cynwysoldeb ar draws arferion yr ysgol sy'n effeithio ar ddyluniad y cwricwlwm.

- 2) Mae Dulliau ar gyfer Aliniadau Adeiladol Cynhwysol (MICA) yn gydweithrediad gydag amrywiaeth o staff newydd ac uwch yn yr Ysgol Seicoleg. Mae'r Swyddog Dylunio Cwricwlwm Cynhwysol wedi datblygu dull ymchwil/seiliedig ar dystiolaeth i gynorthwyo darlithwyr i ychwanegu at y ddarpariaeth ddysgu, i gefnogi ymgysylltiad myfyrwyr â deunydd sensitif, a gwella ymgysylltiad cyffredinol.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu mewn cyrhaeddiad a chadw myfyrwyr - Gwnaed cynnydd gyda gweithgareddau'r Brifysgol yn ymwneud â chyrhaeddiad a chadw myfyrwyr, yn unol â chymau gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Er y nodwyd bod y camau yn gyflawn yn 2020, mae gwaith wedi parhau i ddatblygu ymhellach yn y maes hwn yn 2021/22. Ymgysylltu Staff Uwch': Cyflwynwyd grŵp gorchwyl a gorffen Ymagwedd Ragweithiol at Gydraddoldeb Hiliol, ym mis Gorffennaf 2021. Mae Prifysgol Caerdydd wrthi'n datblygu ei Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Prifysgol Caerdydd a fydd yn sail i'r cynlluniau Gweithredu Lefel Ysgol sy'n cael eu datblygu ar hyn o bryd.

Cynhaliwyd y prosiect 'Hil, Mynediad a Llwyddiant' rhwng mis Chwefror 2021 a mis Tachwedd 2021. Mae hwn yn brosiect gwella a ariennir gan CCAUC sy'n cael ei gynnal mewn partneriaeth ag Advance HE gyda'r nod o sicrhau cynnydd dyfodol gwrth-hiliol mewn addysg uwch yng Nghymru. Mae'r prosiect yn cael ei arwain ar draws holl SAU Cymru ac mae swydd yr hwylusydd arweiniol wedi'i hariannu gan Brifysgol Caerdydd. Mae pob prifysgol sy'n cymryd rhan naill ai wedi cofrestru ar gyfer y Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol neu wedi cynnig amserlenni i wneud cais.

Cefnogi lles myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig – Mae darparu gwasanaethau cymorth i fyfyrwyr mewn ymateb i COVID-19, a newid gwasanaethu er mwyn eu darparu o bell, wedi parhau i fod yn flaenoriaeth

yn 2021. Roedd gweithredu'r system rheoli achosion newydd ym mis Mehefin 2021 a'r gwaith o symud i, Ganolfan Bywyd y Myfyrwyr, yn heriau pellach yn ystod y cyfnod hwn.

Darparwyd gwasanaethau ychwanegol i fyfyrwyr ers mis Rhagfyr 2020 a oedd yn cynnwys Cynllun Aspire Caerdydd, a ddyfarnodd grant o £350 i fyfyrwyr anabl ei wario ar adnoddau astudio ychwanegol. Roedd y cynllun wedi'i ariannu drwy gyllid COVID ychwanegol gan CCAUC. Sefydlodd Bywyd y Myfyrwyr, hefyd, weithgor Cymorth i Fyfyrwyr Du, Asiaidd ac o Gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig, yn 2021-22. Bydd y grŵp yn rhannu cynlluniau ac yn cydweithio ar ddatblygu cymorth i fyfyrwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Ystyriwyd bod gwerthuso llety LHDT+ a'u Cyfeillion ar gyfer llety blwyddyn gyntaf mewn neuaddau preswyl yn llwyddiant, ac mae hyn wedi'i ymestyn i 2021/22 a bydd ar gael yn y blynyddoedd dilynol.

3.4 Amcan 2:

Creu amgylchedd ar gyfer staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein proses recriwtio ac yn galluogi ein staff i gynyddu a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.

Recriwtio Staff -

Gwnaed cynnydd sylweddol o ran Amcan 2 er gwaethaf effaith barhaus COVID-19 ar recriwtio. Dim ond yn ddiweddar y mae rheolaethau recriwtio wedi'u codi ac mae hyn wedi golygu na fu'n bosib, hyd yn hyn, i gyflawni'r gwaith yn y maes hwn o ran y canlyniadau penodol y cytunwyd arnynt ar gyfer pob cam gweithredu. Yn benodol, mae camau gweithredu 14 a 15 yn canolbwyntio ar ddadansoddi data ymgeiswyr, ond cyfyngwyd ar beth oedd yn bosib i'r perwyl hwn, yn ystod cyfnod o reolaethau ar recriwtio. Fodd bynnag, mae gwaith wedi parhau i fynd rhagddo, yn enwedig o ran sicrhau cyfansoddiad amrywiol paneli cyfweld.

Mae'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb Hiliol gyda chymorth y Pwyllgor Datblygu Addysg a Thrafnidiaeth ac UEB, wedi cyflwyno menter i annog recriwtiwr i feddwl mwy am amrywiaeth ethnig eu paneli cyfweld. Canfu rhaglen beilot yng Ngwanwyn 2021 fod 41% o baneli yn nodi bod eu paneli yn cynnwys o leiaf un aelod oedd yn berson o gefndir

ethnig amrywiol. Bwriedir cynnal menter ar ledled y Brifysgol ar gyfer 2021/22.

Mewn cyfarfod ar 16 Tachwedd 2021, rhoddodd yr UEB gymeradwyaeth o ran cofrestru â Compact Cymunedol Swyddi Caerdydd, a fydd yn sicrhau bod trigolion Caerdydd a thrigolion lleol yn fwy ymwybodol o gyfleoedd gwaith/gyrfa yn y Brifysgol. Mae digwyddiadau ymgysylltu penodol hefyd yn bosibl yn rhan o'r fenter hon a fydd yn dilyn trywyddau tebyg i'r hyn a ddefnyddiwyd yn flaenorol i gefnogi darpar ymgeiswyr.

Ers mis Tachwedd 2021, mae 64% o gymuned y Brifysgol wedi cwblhau hyfforddiant am Dueddiadau Diarwybod, sy'n welliant o 4% ers y llynedd.

Bwlch Cyflog a Chyflog Cyfartal - Mae Archwiliad Cyflog Cyfartal 2020 wedi'i gwblhau a'i rannu gyda Cydraddoldeb mewn Gwobrau a chydag Undebau Llafur. Cymeradwywyd yr archwiliad ym Mwrdd Gweithredol y Brifysgol ac mae bellach wedi'i gyhoeddi, a bwriedir cynnal adolygiad pellach ar gyfer 2023.

Dilyniant a Datblygiad Staff - Mewn partneriaeth â Phrifysgolion Caerfaddon, Bryste a Chaerwysg ym mis Ionawr 2021 lanswyd rhaglen newydd o'r enw Elevate, ar gyfer menywod BAME. Mae hon yn cael ei hwyluso gan dîm allanol ac mae hi wedi'i hanelu at staff Gwasanaethau Proffesiynol graddau 3-7 a staff academiaidd graddau 5-8. Mae'r garfan gyntaf wedi dweud bod y rhaglen wedi rhoi budd mawr, ac maent wedi rhoi adborth i uwch gydweithwyr ynghylch ymgorffori'r hyn roeddent wedi'i ddysgu i waith y Brifysgol ar hil ac ethnigrwydd.

Fe wnaethon ni ymuno â'r Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfaoedd Ymchwilwyr, diwygiedig, ar 2020 Tachwedd. Yn ystod blwyddyn academiaidd 2020-21, cynhaliwyd dadansoddiad o'r bylchau yn, y ddarpariaeth, arfer a pholisi sefydliadol presennol, yn erbyn gofynion y Concordat diwygiedig. Roedd y dadansoddiad hwn o'r bylchau, hefyd yn seiliedig ar adborth gan gymuned yr ymchwilwyr, a gasglwyd drwy aml i fforwm ac arolwg, ac fe'i harweiniwyd gan Weithgor Llwybrau Ymchwilwyr y Brifysgol. Ar ôl cynnal ein dadansoddiad o'r bylchau, diwygiwyd ein Cynllun Gweithredu Concordat 2020-22, a chymeradwywyd hyn gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar 24 Tachwedd. Rydym hefyd wedi ymrwymo i ddatblygu gweledigaeth glir ar gyfer mynd i'r afael â'r materion mwy systemig a strwythurol sy'n effeithio ar boblogaeth ein staff ymchwil. Bydd hyn yn rhan o'n

strategaeth Diwylliant Ymchwil sefydliadol tymor canolig a bydd yn llywio cynllunio gweithredu concordat tymor byrrach dilynol.

3.5 Amcan 3:

Meithrin diwylliant cynhwysol yn y Brifysgol sy'n seiliedig ar adeiladu a chynnal perthnasoedd.

Mae pandemig COVID wedi effeithio'n sylweddol ar y cynnydd yn erbyn yr amcan hwn. Roedd y rhan fwyaf o'r camau gweithredu'n gwbl ddibynnol ar gaffael darparwr allanol sydd â phrofiad o ddarparu Dulliau Perthynas i gefnogi'r gweithredu ar gyfer Diwylliant Cynhwysol. Mae'r tarfu a achosodd COVID, yn ogystal â newidiadau o ran arweinwyr gweithredu (Deon a Dirprwy Is-Ganghellor) wedi effeithio ar nifer o gamau gweithredu a gynhwyswyd yn wreiddiol o dan Amcan 3. Felly, bydd adolygiad o'r camau hyn yn cael ei gynnal ym mlwyddyn academaidd 2020-2021 a bydd camau gweithredu diwygiedig yn cael eu nodi.

Mae nifer o fentrau amgen i hyrwyddo diwylliant cadarnhaol wedi'u rhoi ar waith yn ystod 2020-21 gan gynnwys nifer o drafodaethau ar gydraddoldeb gan weithwyr proffesiynol mewnol ac allanol ym maes Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a chynrychiolwyr a hyrwyddwyd gan aelodau Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a Swyddfa'r Is-Ganghellor, ac adolygiad o'r strwythurau llywodraethu a chymorth ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant Cydraddoldeb gan arwain at gynllunio camau gweithredu ar gyfer gwell cysylltedd ac uwch rôl arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae cynnydd wedi'i wneud o ran ein dadansoddiadau data Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, ar gyfer allbynnau sy'n ymwneud â Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil Dreigl ac ymarfer Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil Ffug. Gwnaed canfyddiadau allweddol yn benodol ynghylch yr anfanteision y mae staff ag anabledd yn eu hwynebu yn yr amgylchedd ymchwil, ynghyd â gwahaniaethau clir o ran ymchwilwyr benywaidd cymwys, 25-34 oed ac sy'n gweithio'n rhan-amser, yn cyflawni allbynnau o ansawdd uchel o gymharu â dynion o'r un oed a'r un patrwm gwaith. Bydd cynllun gweithredu yn cael ei greu gan weithgor Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Chydraddoldeb, i geisio datrys y rhain ac unrhyw faterion cydraddoldeb eraill a nodwyd.

3.6 Amcan 4: Gwella hygyrchedd a chynwysoldeb ystadau a chyfleusterau'r Brifysgol.

Yr Amgylchedd Ffisegol

Mae cynnydd wedi'i wneud tuag at sicrhau bod y campws yn lle diogel a hygyrch i bawb. Mae archwiliadau hygyrchedd bellach wedi'u cwblhau ar gyfer ystâd gyfan y Brifysgol (ac eithrio Preswylfeydd) a bydd achos busnes yn cael ei ddatblygu i'w gyflwyno i UEB i ofyn am gyllid ar gyfer rhaglen flynyddol o brosiectau hygyrchedd.

Daethom yn Aelodau o'r Fforwm Anabledd Busnes yn 2021 sy'n ein cynorthwyo i ddatblygu'r gwaith o sicrhau Cydraddoldeb i bobl anabl.

Mae Swyddog Anabledd Ac Is-lywydd Lles Undeb y Myfyrwyr yn aelod o'r grŵp Llywio Anabledd a ffurfiwyd yn 2021 ac maent yn cefnogi ffurfio'r cynllun gweithredu sy'n cynnwys nodi amcanion sy'n ymwneud â hygyrchedd a mapio'r ystâd, yn faes blaenoriaeth. Bydd yr Is-lywydd Addysg a'r Swyddogion Undeb Myfyrwyr perthnasol (e.e. Swyddog Menywod, Swyddog LHDT+ a Swyddog BAME) yn cymryd rhan mewn cyfweiliadau ar gyfer y gwaith archwilio a nodwyd o dan Ffrwd Waith 1 y prosiect Cwricwlwm Cynhwysol.

Hygyrchedd Digidol -

Rhyddhawyd fersiwn wedi'i optimeiddio ar gyfer defnydd symudol, o fewnwyd y staff ym mis Gorffennaf 2021, a gwnaed 69 o welliannau i hygyrchedd y wefan sy'n wynebu'r cyhoedd yn 2021. Mae ateb wedi'i gynllunio a'i adeiladu sy'n galluogi cyhoeddi dogfennau ar ffurf cynnwys gwe yn hytrach na ffeiliau yn unol â chanllawiau'r llywodraeth ar gyhoeddi dogfennau hygyrch

O ganlyniad i COVID-19, bu anawsterau o ran ymgysylltu â staff a myfyrwyr i gyfrannu at gynnwys ar y we. Bydd Adran Gyfathrebu'r Brifysgol yn parhau i nodi a blaenoriaethu materion hygyrchedd ac yn parhau i chwilio am gyfleoedd ymgysylltu yn 2021/22.

3.6 Amcan 5:

Hyrwyddo a datblygu diwylliant a threfniadau llywodraethu (mewnol) cynhwysol drwy fynd i'r afael ag amrywiaeth pwyllgorau gwneud penderfyniadau

Er gwaethaf effaith pandemig COVID dros y ddwy flynedd ddiwethaf, gwnaed cynnydd gyda chamau gweithredu sy'n ymwneud â hyrwyddo dull mwy cynhwysol o greu pwyllgorau gwneud penderfyniadau. Mae hyn yn cynnwys cynnydd o ran datblygu data monitro ar gyfer y Cyngor, creu dogfen ganllaw ar sicrhau hygrychedd a chynhwysiant mewn cyfarfodydd, a diweddarau taflen glawr y Pwyllgorau i annog awduron papurau i ystyried goblygiadau neu effeithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eu cynigion a'u polisiau - gyda gofyniad penodol i sicrhau bod asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael ei gwblhau ar gyfer papurau perthnasol. Yn ogystal, darparwyd hyfforddiant EDI i aelodau'r Cyngor.

Rydym wedi gwneud cynnydd mewn perthynas â chamau gweithredu sydd wedi'u cynllunio i wella datgeliad staff o nodweddion gwarchoddedig. Mae hwn yn fater y mae Adnoddau Dynol wedi bod yn gwneud ymdrech sylweddol yn ei gylch ers nifer o flynyddoedd, a gellir gweld gwelliant clir yn ein hadroddiad data staff.

Gwaith perthnasol wedi'i wneud mewn ymateb i COVID

Mae ein camau gweithredu arfaethedig i wella ein prosesau o ran cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chodi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd a dyletswydd gyfreithiol i wneud hynny, wedi bod yn effeithiol o ran sicrhau cyfradd gwblhau well ar gyfer Asesiadau Effaith. Mae templed ac arweiniad newydd, wedi mynd yn fyw ar ein Mewnwyd Staff o fewn y cyfnod adrodd. Fel yr adroddwyd uchod, mae pandemig COVID wedi creu sefyllfa lle'r oedd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn hanfodol i sicrhau bod ein staff a'n myfyrwyr yn cael eu cadw'n ddiogel ac yn dioddef cyn lleied o anfantais â phosibl oherwydd y newidiadau yn yr amgylchedd gwaith ac astudio.

Bydd rhai trefniadau sy'n hyrwyddo dulliau cynhwysol o weithio a dysgu, yn ystod COVID, yn parhau wrth symud ymlaen - gan gynnwys dulliau gweithio mwy hyblyg (prosiect 'ffyrdd gwell o weithio') a defnydd parhaus o blatfformau electronig lle mae'r rhain wedi profi'n fwy hygrych/cynhwysol.

Ceir adroddiad cynnydd llawn ar gamau gweithredu sy'n cefnogi pob un o'r amcanion yn Atodiad 1.

