

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Prifysgol Abertawe

2024-2028

Os oes angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat gwahanol e.e. print bras,
braille etc, e-bostiwch equalopportunities@abertawe.ac.uk

CYFLWYNIAD

Mae Prifysgol Abertawe wedi bod yn creu ymchwil o'r radd flaenaf ers 1920. Mae gennym hanes hir o weithio gyda busnes a diwydiant ond heddiw, mae ein hymchwil yn cael effaith ehangach o lawer ar iechyd, cyfoeth, diwylliant a lles cymdeithas fyd-eang.

Rydym wedi cyflawni llwyddiant eithriadol dros y blynyddoedd diweddar gyda'n gweithgarwch ymchwil yn rhagori ar lawer o brifysgolion mwy. Nid yw hyn, serch hynny, wedi amharu ar yr awyrgylch cyfeillgar a hamddenol sydd wedi nodweddu "profiad Abertawe" erioed.

Wrth i ni barhau ar ein taith fel prifysgol yn yr unfed ganrif ar hugain, edrychwn ymlaen at fod yn sefydliad byd-eang go iawn, gan ganolbwyntio ar y materion mawr a gwella bywydau, wrth barhau i gynnig addysgu sy'n llawn ysbrydoliaeth. Ein pobl yw ein hased pwysicaf ac maent yn diffinio ein prifysgol. Rydym yn sefydliad egwyddorol. Rydym yn deall bod ein hymddygiad beunyddiol yn bwysig; mae gennym ffydd yn ein gilydd, rydym yn ein cefnogi ein gilydd, rydym yn dathlu cyflawniadau ein gilydd ac yn dwyn ein gilydd i gyfrif. Rydym yn parchu ein cydweithwyr ac yn trin eraill fel byddem yn disgwyl iddynt ein trin ni, ac rydym yn gweithio fel un brifysgol, gan gydnabod bod pob cydweithiwr a phob myfyriwr yn cyfrannu at ein llwyddiant. Ar yr un pryd, rydym yn dathlu ein meddylfryd byd-eang. Mae'r myfyrwyr a'r staff o dros 140 o wledydd sydd wedi ymgartrefu yn Abertawe yn cyfoethogi ac yn llunio ein dinas, ein rhanbarth a'n gwlad, gan ddilyn olion troed ein 140,000 o gyn-fyfyrwyr o bob cwr o'r byd.

Caiff ein gweledigaeth ei chyflawni drwy ein Strategaeth Ddiwylliant Pobl a Phrifysgol lle ceir 5 piler allweddol:

1. Diwylliant y Brifysgol
2. Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
3. Lles
4. Cynllunio'r Gweithlu a'i Ddatblygu
5. Perfformiad a Gwobrwyo

Rydym yn cydweithio mewn amgylchedd proffesiynol a gofalgwr sydd yn ein galluogi i ragori ar ddisgwyliadau er lles pawb. Rydym yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd lle gall ein cydweithwyr gyflawni eu potensial a byddwn yn rhoi cyfle i grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli fynegi eu profiadau yn y gymuned ac yn cefnogi sgysiau am yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Rydym yn deall bod ffactorau amrywiol yn dylanwadu ar hunaniaethau a sefyllfaoedd cymdeithasol pobl, gan greu profiadau a safbwyntiau unigryw. Felly mae croestoriadaeth yn bwnc mae'n rhaid i'r Brifysgol roi ystyriaeth gynyddol iddo. Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cyfrannu at gymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth fo'u cefndir, gan ystyried y nodweddion gwarchoddedig a nodir yn

Neddf Cydraddoldeb 2010 a statws economaidd-gymdeithasol a statws gofalu hefyd. Rydym yn ymdrechu i fod yn sefydliad lle mae pawb yn gyfrifol am gynhwysiant, ac mae Stonewall wedi ein cynnwys ar ei restr o'r 100 o gyflogwyr gorau yn y DU am gynhwysiant yn y gweithle ers 2016. Mae gennym wobwr arian Athena Swan (a gafodd ei hadnewyddu yn 2023) ac rydym yn aelod o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, Siarter Troseddau Casineb Cymorth i Ddiodefwr, Cyflogwyr ar gyfer Gyrfa Cymru ac rydym yn Gyflogwr Achrededig y Cyflog Byw Gwirioneddol. Byddwn yn parhau i weithio'n rhagweithiol gyda'n holl bartneriaid i sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn flaenoriaeth i bawb, i greu amgylcheddau cynhwysol, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn.

Safonau'r Iaith Gymraeg

Fel Prifysgol, rydym yn ymrwymedig i [Safonau'r Iaith Gymraeg](#) ac mae ein strategaeth '[Camu Ymlaen: Strategaeth Iaith a Diwylliant Cymraeg Prifysgol Abertawe 2022-27](#)' yn amlinellu ein dyheadau a'n huchelgeisiau i sicrhau lle blaenllaw i'r Gymraeg yn ein sefydliad ac yn ein cymuned.

1: DEDDF CYDRADDOLDEB 2010

Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym ym mis Hydref 2010 ac mae'n gosod ddyletswydd cydraddoldeb ar gyrrff cyhoeddus megis Prifysgol Abertawe. Wrth gyflawni ein swyddogaethau, mae'n rhaid i ni roi sylw priodol i:

- **Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth** ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf Cydraddoldeb.
- **Hyrwyddo cyfle cyfartal** rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu; a
- **Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu**

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig canlynol:

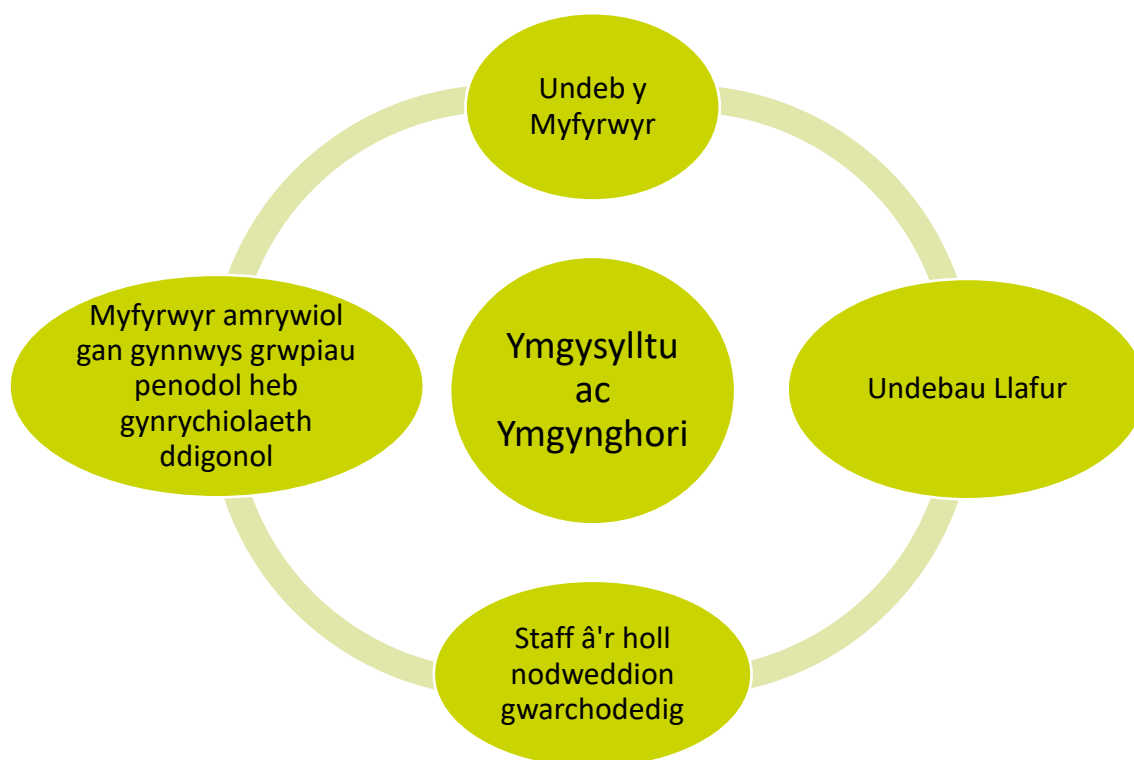
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd a Chred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, Priodas a Phartneriaeth Sifil (mewn perthynas â'r gofyniad i roi sylw priodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu).

2: YMGYSYLLTU AC YMGYNGHORI

Mae ymgysylltu ac ymgynghori'n gamau pwysig wrth lunio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae'r prosesau hyn yn sicrhau bod ein cynllun yn adlewyrchu safbwyntiau ac anghenion amrywiol y gymuned rydym yn ei gwasanaethu.

Mae ymgysylltu ac ymgynghori'n brosesau sy'n mynd rhagddynt, ac rydym yn gwybod ei bod yn bwysig cynnal sianeli cyfathrebu agored â rhanddeiliaid hyd yn oed ar ôl gweithredu'r cynllun. Bydd hyn yn sicrhau bod y cynllun yn parhau i fod yn ymatebol i anghenion datblygol ein cymuned.

I'n cynorthwyo wrth lunio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori â'r canlynol:



Rydym wedi gwneud hyn drwy:

- Arolygon myfyrwyr
- Arolygon staff
- Cynrychiolwyr rhwydweithiau staff
- Data meincnodi (megis y cyfrifiad ac Advance HE)
- Pwyllgor Cydraddoldeb y Brifysgol
- Adolygu data staff
- Adolygu data myfyrwyr
- Ymgysylltu ac ymgynghori allanol drwy rwydweithiau

Enghreifftiau eraill o wybodaeth berthnasol rydym wedi'i defnyddio i lywio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (*nid yw hi'n rhestr gynhwysfawr*):

- **Cynllun Strategol Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2022-25**
- **Cynllun Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru**
- **Cynllun Cydraddoldeb Strategol Advance HE**
- **Adroddiad A Yw Cymru'n Decach y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.**
- **Cymru Fwy Cyfartal - mapio'r dyletswyddau (llyw.cymru)**
- **Cynllun gweithredu LHDTG+ Cymru**
- **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 y Brifysgol**
- **Ysgogwyr deddfwriaethol megis Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol lle mae'n croestorri ag anghydraddoldeb canlyniadau.**

3: CANLYNIADAU CYDRADDOLDEB STRATEGOL

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn mabwysiadu ymagwedd sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, gan wreiddio cydraddoldeb mewn modd systematig ym mhob un o'r prosesau sy'n tanategu ein cynllun. Rydym wedi sicrhau bod ein canlyniadau'n gyson â chyfeiriad strategol y Brifysgol a'u bod yn cael eu llywio gan y broses ymgynghori a chynnwys a amlinellir uchod. Bydd yr ymagwedd hon yn ein galluogi i barhau i wreiddio ein hymrwymiaidau presennol, ac, yr un pryd, bydd yn caniatáu i ni ymateb i flaenoriaethau sy'n datblygu.

Drwy ymgynghori ac ymchwil allanol, rydym wedi diffinio Canlyniadau Cydraddoldeb Strategol a'r amcanion a'r mesurau llwyddiant sy'n gysylltiedig â nhw. Gellir gweld y camau byddwn yn eu cymryd i gyflawni'r canlyniadau isod yn y Cynllun Gweithredu.

Mae'r canlyniadau a'r amcanion isod yn seiliedig ar flaenoriaethau allweddol y Brifysgol. Rydym eisoes wedi gwneud cynnydd mewn sawl maes, a cheir tystiolaeth o hyn yn ein Hadroddiadau Blynnyddol am Gydraddoldeb. Mae'r canlyniadau a'r amcanion isod yn cynnwys ffocws ar feysydd lle mae angen cynnydd parhaus ymhellach.

Piler Strategol Pobl a Diwylliant: Perfformiad a Gwobrwyo

Canlyniad 1: Sicrhau tegwch mewn cyflogau o ran rhyw, hil ac anabledd, drwy adrodd am y bylchau cyflog a nodwyd a llunio camau gweithredu i'w lleihau.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- **Rhywedd: lleihau cymedr presennol y bwloch o ran cyflogau'r rhywiau 2 bwynt canran erbyn 2028.**

- **Hil:** nodi'r bylchau cymedrig a chanolrif presennol rhwng cyflogau, gan ddechrau adrodd yn 2024.
- **Anabledd:** nodi'r bylchau cymedrig a chanolrif presennol rhwng cyflogau, gan ddechrau adrodd yn 2024.

Piler Strategol Pobl a Diwylliant: Cynllunio'r Gweithlu a'i Ddatblygu

Canlyniad 2: Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysoldeb wedi'u gwreiddio ym mhob maes cynllunio a datblygu'r gweithlu.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- Deall ein gweithlu presennol a phennu sut mae angen datblygu hynny i fodloni gofynion strategol y brifysgol, drwy lens cydraddoldeb.
- Creu hinsawdd lle rydym yn gwella amrywiaeth ein gwaith recriwtio a galluogi ein staff i symud ymlaen a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.
- Adolygu ein Llwybrau Gyrfa Academaidd gan gynnwys dyrchafiad academaidd, gan sicrhau bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hystyried drwy gydol y broses.
- Ymgysylltu, cytuno a gweithredu egwyddorion ar gyfer dyrannu llwyth gwaith academyddion.
- Datblygu ein capasiti a'n gallu arweinyddiaeth drwy'r canlynol:
 - cynyddu nifer yr arweinwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a;
 - gosod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn yr holl hyfforddiant arweinyddiaeth, gan sicrhau bod diwylliant wedi'i gynnwys drwy gydol hyn oll;
 - cryfhau ymrwymiad yr uwch-arweinwyr i Gydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn.

Piler Strategol Pobl a Diwylliant: Diwylliant y Brifysgol

Canlyniad 3: Hyrwyddo a gwella diwylliant o urddas a pharch i bawb, gan gynnwys gwella ymdeimlad o berthyn.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- Datblygu, gweithredu ac ymgorffori un set o werthoedd y Brifysgol, sy'n ysgogi'r ymddygiadau sy'n bwysig i ddiwylliant cynhwysol a chadarnhaol.

- Dathlu ein cydweithwyr amrywiol a'r cyfraniadau cadarnhaol niferus y maent yn eu gwneud a'r effeithiau gwerthfawr y maent yn eu cael.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o'r systemau adrodd sefydliadol a'u gwella, staff yn dweud bod ganddynt fwy o hyder wrth adrodd ac yn y ffordd y caiff achosion o fwlio ac aflonyddu eu rheoli.
- Gwella dealltwriaeth o gyflyrau niwrowahanol a hyrwyddo cymorth effeithiol - gweithredu gofynion y polisi niwroamrywiaeth a ddatblygwyd yn ddiweddar yn llawn.

Piler Strategol Pobl a Diwylliant: Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Canlyniad 4: Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u gwreiddio yn ein sefydliad ac yn strategaethau ein prifysgol, drwy gynrychiolaeth ac ymgysylltu.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- Ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn Strategaethau, Cynllun a Rhaglenni Strategol ein Prifysgol, gweithio gyda chymunedau i feithrin diwylliant o berthyn ac un sy'n gwerthfawrogi uniondeb, natur agored, tegwch a thryloywder.
- Gwella strwythurau llywodraethu drwy gynnwys a gosod cydraddoldeb a chynhwysiant wrth wraidd y penderfyniadau a wneir.
 - Monitro, cynnal a chwilio am gyfleoedd i wella cynrychiolaeth cydweithwyr sy'n datgan anabledd a chydweithwyr LHDT+ ar Gyngor y Brifysgol
 - Monitro, cynnal a chwilio am gyfleoedd i wella cynrychiolaeth cydweithwyr benywaidd, rhai o leiafrifoedd ethnig, rhai anabl ac LHDT+ ar bwyllgorau sy'n gysylltiedig â'r Brifysgol
- Defnyddio gwybodaeth reoli briodol i gadarnhau'r cynnydd a wnaed ac i lywio ein cyfeiriad.

Canlyniad 5: Sicrhau tegwch wrth ddyfarnu graddau mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd, drwy nodi gwahaniaethau yn y graddau a ddyfernir, adrodd arnynt a'u lleihau.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- **Nodi'r gwahaniaethau presennol yn y graddau a ddyfernir mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd.**
- **Pennu a chytuno ar dargedau priodol o ran lleihau'r gwahaniaethau rhwng graddau a ddyfernir.**
- **Llunio a gweithredu cynllun gweithredu er mwyn mynd i'r afael â'r targedau a bennir.**

Canlyniad 6: Hyrwyddo a gwella diwylliant o gynwysoldeb, ymdeimlad o berthyn a gwrth-hiliaeth ym mhob rhan o'r gymuned o fyfyrwyr.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- Dathlu myfyrwyr o bob cefndir a chanddynt brofiadau amrywiol, gan amlygu'r cyfraniadau cadarnhaol a'r effeithiau gwerthfawr niferus y maent yn eu gwneud.
- Cynyddu hyder myfyrwyr yn y broses adrodd a rheoli achosion o fwlio ac aflonyddu.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o wrth-hiliaeth yn y gymuned o fyfyrwyr.

Canlyniad 7: Cyflwyno fframwaith cwricwlwm diwygiedig sy'n gynhwysol, yn gynrychioladol, yn gymwys yn ddiwylliannol ac yn wrth-hiliol.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- Adolygu'r cwricwla presennol mewn perthynas ag ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI).
- Llunio cynllun gweithredu i ymdrin â'r fframwaith cwricwlwm diwygiedig.
- Rhoi'r camau gweithredu perthnasol ar waith i wreiddio ystyriaethau EDI.

Canlyniad 8: Cynyddu ymwybyddiaeth o gamymddygiad rhywiol a nodi camau gweithredu priodol y gellir eu rhoi ar waith i leihau achosion o gamymddygiad rhywiol a mynd i'r afael â nhw.

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Cyffredinol:

- Creu newid cadarnhaol yn y diwylliant drwy fabwysiadu ymagwedd Prifysgol gyfan at fynd i'r afael â chamymddygiad rhywiol.
- Cynyddu ymwybyddiaeth myfyrwyr o sut gallant adrodd am achosion o gamymddygiad rhywiol.
- Darparu hyfforddiant i staff i sicrhau bod y rhai hynny sy'n cefnogi myfyrwyr drwy achosion o gamymddygiad rhywiol wedi'u paratoi'n briodol a bod ganddynt y sgiliau priodol.
- Cydweithredu â swyddogion perthnasol Undeb y Myfyrwyr i gynyddu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o gydsyniad.

4: HYRWYDDO'R DDYLETSWYDD GYFFREDINOL YNGHYLCH CYDRADDOLDEB

Mae hyrwyddo'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yng Nghymru'n golygu sicrhau ein bod yn gweithio i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb i bawb. Mae'r wybodaeth ganlynol yn manylu ar y ffyrdd mae Prifysgol Abertawe'n gweithio fel sefydliad i hyrwyddo dyletswyddau cyffredinol y ddeddfwriaeth:

Codi Ymwybyddiaeth Er mwyn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth ymysg ein cydweithwyr byddwn yn parhau i hyfforddi staff ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Rhagfarn Ddiarwybod ac ymwybyddiaeth o wrth-hiliaeth. Rydym yn cynnal amrywiaeth o ddigwyddiadau cydraddoldeb drwy gydol y flwyddyn, gan nodi diwrnodau a misoedd penodol sy'n berthnasol i amrywiaeth o nodweddion gwarchoddedig. Mae'r holl staff yn cael y cyfle i gael hyfforddiant a datblygiad sy'n berthnasol i'w rolau a'u cyfrifoldebau drwy eu Hadolygiad Datblygiad Proffesiynol neu hunanwasanaeth.

Casglu data: Rydym yn casglu data sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig myfyrwyr a staff i nodi unrhyw anghysondebau neu faterion gwahaniaethu. Gall y data hwn helpu i wneud penderfyniadau gwybodus a chymryd camau priodol. Caiff y data hyn eu casglu'n rheolaidd a'u cofnodi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Brifysgol.

Asesiadau Effaith: Byddwn yn asesu effaith debygol y bydd ein gwaith yn ei chael ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Mae hyn yn cynnwys asesu'r effaith bosib ar grwpiau gwahanol a chymryd camau i liniaru unrhyw effeithiau negyddol. Rydym yn datblygu ac yn gweithredu polisiau ac yn sicrhau bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u cynnwys drwy gydol y polisiau hyn, gan geisio creu amgylcheddau gwaith ac astudio cynhwysol. Gan ddefnyddio dogfennaeth safonol, cynhelir asesiadau gan berchnogion polisi, llunwyr penderfyniadau a/neu gan y rhai sy'n gyfrifol am ymarfer/gweithdrefnau. Caiff rhestr o asesiadau effaith cydraddoldeb ei chyhoeddi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Brifysgol.

Ymgysylltu â'r Cyhoedd: Rydym yn ymgysylltu â'r cyhoedd, yn enwedig grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, i gasglu eu mewnbwn a'u hadborth ar bolisiau a gwasanaethau, gan sicrhau bod eu hanghenion a'u pryderon wedi'u hystyried. Gwneir hyn drwy fynd i ddigwyddiadau lleol sy'n rhoi cyfle i drafod ac ymgysylltu.

Monitro ac Adrodd: Rydym wedi creu dulliau i fonitro ac adrodd am gynnydd wrth hyrwyddo cydraddoldeb. Caiff cynnydd a wneir ar yr amcanion yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac effeithiolrwydd y camau gweithredu cysylltiedig eu monitro a'u hadolygu gan Bwyllgor Cydraddoldeb y Brifysgol sy'n cwrdd deirgwaith y flwyddyn. Gan ddefnyddio ffynonellau data mewnol ac allanol i fesur effaith, caiff cynnydd ei rannu ag uwch gyrff llywodraethu'r Brifysgol a chaiff ei gofnodi a'i gyhoeddi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Brifysgol sydd ar gael ar dudalennau gwe'r Brifysgol erbyn mis Ebrill bob blwyddyn.

Ymrwymiad yr Arweinyddiaeth: Mae ein harweinwyr yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae gan Ddirprwy Is-ganghellor atebolrwydd penodol am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysoldeb a Pherthyn (EDIB), wedi'i gefnogi gan Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol sydd ag atebolrwydd penodol am yr uchod hefyd.

5: GWEITHREDU A MESURAU

Caiff y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei weithredu drwy gyfres o gamau gweithredu a fanylir ar lefel uchel yn y cynllun gweithredu sy'n cyd-fynd ag ef. Ceir cyfres o gynlluniau gweithredu eraill sy'n ategu'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol, gan gynnwys y cynllun gweithredu am Athena Swan a'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.

Caiff ein cyflawniadau o ran y canlyniadau a nodir uchod eu mesur drwy amrywiaeth o ffyrdd gwahanol. Dyma enghreifftiau o lwyddiannau rydym am eu cyflawni mewn cysylltiad â phob canlyniad:

- **Canlyniad 1: Cynyddu canran yr athrawon benywaidd (25.9% ar hyn o bryd) i feincnod y sector.**
- **Canlyniad 2: Cynyddu nifer yr arweinwyr academiaidd anabl a'r Cyfarwyddwyr gwasanaethau proffesiynol sy'n anabl (5.6% ar hyn o bryd).**
- **Canlyniad 3: Cytuno ar werthoedd ar gyfer y sefydliad cyfan, a'u gweithredu.**
- **Canlyniad 4: Cynyddu nifer y cydweithwyr sy'n adrodd am eu nodweddion gwarchoddedig, sy'n dangos ymddiriedaeth a hyder yn y sefydliad.**
- **Canlyniad 5: Adolygu'n flynyddol wahaniaethau mewn dyfarnu graddau, a mynd i'r afael â hyn yn ôl yr angen.**
- **Canlyniad 6: Opsiynau arlwyo mwy amrywiol ar gael yn fwy hwylus ar y campws.**
- **Canlyniad 7: Lluoio hyfforddiant ynghylch addysgeg wrth-hiliol, fframwaith y cwricwlwm cynhwysol a'r cwricwlwm cudd, a bydd ar gael i'r holl staff academiaidd.**
- **Canlyniad 8: Sefydlu tasglu camymddygiad rhywiol.**

Mae'r camau gweithredu manwl ar gyfer llwyddiant sy'n gysylltiedig â phob canlyniad ar gael yn y cynlluniau gweithredu perthnasol.