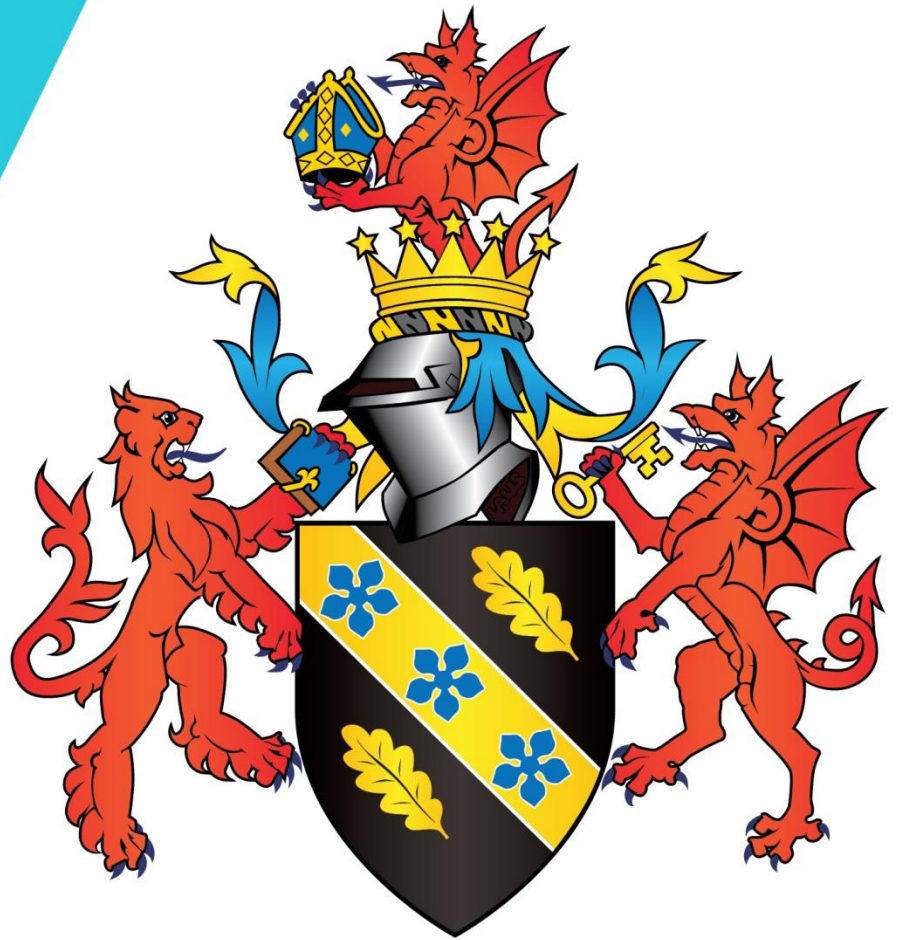




Prifysgol Cymru  
Y Drindod Dewi Sant  
University of Wales  
Trinity Saint David



Adroddiad Blynyddol:  
Cydraddoldeb ac  
Amrywiaeth 2015/16

## Cynnwys

1. Cyflwyniad .....	4
2. Cefndir .....	4
3. Amcanion Cydraddoldeb .....	6
4. Casglu a monitro data .....	7
4.1 Data Staff .....	7
4.1.1 Rhyw .....	10
4.1.2 Oedran .....	10
4.1.3 Ethnigrwydd.....	11
4.1.4 Anabledd .....	12
4.1.5 Annog datgelu.....	12
4.2 Data Myfyrwyr .....	12
4.2.1 Rhywedd .....	13
4.2.2 Oedran .....	15
4.2.3 Ethnigrwydd.....	16
4.2.4 Anabledd .....	17
4.2.5 Crefydd .....	20
4.2.6 Cyfeiriadedd Rhywiol.....	20
4.2.7 Manylion ailbennu rhywedd, statws priodasol, a beichiogrwydd a mamolaeth.....	21
4.2.8 Annog datgelu.....	21
5 Strategaeth a Pholisi'r Brifysgol .....	21
5.1 Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	21
5.2 Ein Polisiâu a Gweithdrefnau.....	21
5.3 Cyflog Cyfartal .....	22
5.4 Gwasanaethau Myfyrwyr .....	22
5.4.1 Cymorth Dysgu .....	22
5.4.2 Gwasanaeth Cwnsela .....	23
5.4.3 Y rhai sy'n gadael gofal .....	24
6 Undeb y Myfyrwyr.....	24
7 Ystâd y Brifysgol.....	25
7.1 Amgylchedd ffisegol.....	25
7.2 SA1 .....	25
7.3 Yr Egin.....	26

## 1. Cyflwyniad

Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant yn grŵp amlddisgyblaethol sector deul sy'n ehangu o ddarparwyr dysgu Addysg Uwch (AU) ac Addysg Bellach, gyda champysau ar draws de-orllewin Cymru a de Cymru a Llundain.

Mae Grŵp Y Drindod Dewi Sant yn cynnwys y Brifysgol, Coleg Sir Gâr a Choleg Ceredigion, a'r naill a'r llall yn darparu addysg bellach ers tro yn y rhanbarth.

Mae cynhwysiant yn un o themâu cynllunio allweddol y Brifysgol; mae'n rhan annatod oddi mewn i'n cwricwlwm ac yn cyd-fynd â Nod Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol Llywodraeth Cymru o Gymru fwy cyfartal. Ein gweledigaeth ni yw meithrin meddylfryd agored o barch lle caiff rhwystrau i'r rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig eu nodi a'u dileu. Hoffem fod ein pobl yn teimlo'n ddiogel ac yn werthfawr, a chyflawni eu potensial llawn er lles yr unigolyn, y sefydliad a'n cymunedau ehangach. Hoffem hyrwyddo cydraddoldeb cyfle, arferion gweithio teg, a pherthnasoedd rhyngpersonol teg ar draws ein cyrff staff a myfyrwyr.

Ein nod yw:

Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, sy'n cynnwys:

- Helpu pobl i ddeall beth yw ystyr y termau hyn a pha ymddygiadau ac agweddau sy'n amhriodol;
- Sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn gyfartal;
- Dileu gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol o'n hamgylchedd gwaith ac astudio.

Hyrwyddo a chynyddu cyfle cyfartal, sy'n cynnwys:

- Lleihau effaith anfantais;
- Nodi, deall a bodloni anghenion ein staff a dysgwyr / myfyrwyr;
- Annog pobl i fanteisio ar gyfleoedd, yn enwedig pobl sy'n dod o grwpiau sydd wedi eu tangynrychioli.

Hyrwyddo a meithrin perthnasoedd rhwng pobl, sy'n cynnwys:

- Hyrwyddo goddefgarwch a dealltwriaeth;
- Mynd i'r afael â rhagfarn;
- Esbonio manteision amrywiaeth.

## 2. Cefndir

Cyn yr uno rhwng Y Drindod Dewi Sant a Phrifysgol Fetropolitan Abertawe, sefydlodd y naill sefydliad a'r llall Gynlluniau Cydraddoldeb Strategol (SEP) ar gyfer cyfnod 2012-16.

Datblygodd y Brifysgol Gynllun Cydraddoldeb Strategol Grŵp newydd yn ystod blwyddyn academaidd 2015/16 ar gyfer y cyfnod 2016 – 2020 sy'n cynnwys ein partneriaid sector deul ac sydd wrth wraidd ein hymrwymiad i hyrwyddo cyfle cyfartal a nodi'r hyn sy'n rhwystro pobl rhag cymryd rhan a mynd i'r afael â'r rhwystrau hyn.

Mae'r is-strategaethau cysylltiedig yn cynnwys:

- Y Strategaeth Ehangu Mynediad ac Ymgysylltu â'r Gymuned
- Y Strategaeth Iaith Gymraeg a Dwyieithrwydd

Er nad yw'r Gymraeg yn nodwedd warchoddedig, mae'r Brifysgol yn cydnabod ei rôl bwysig yn niwylliant a threftadaeth Cymru. Mae ein Cynllun Iaith Gymraeg wedi ei gyhoeddi ar-lein a gellir dod o hyd iddo yma:

<http://www.uwtsd.ac.uk/media/uwtsd-website/content-assets/documents/strategies-policies/welsh-language-scheme.pdf>

Dechreuodd y gwaith o lunio'r SEP newydd gyda chyflwyniad i Aelodau Cyngor y Brifysgol ar bwnc Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn diwrnod cwrdd i ffwrdd a gynhaliwyd ym mis Medi 2015. Cadarnhaodd Aelodau'r Cyngor eu cefnogaeth gref a chymeradwyodd yr Uwch Dîm Rheoli gynllun i ddatblygu SEP newydd y Grŵp (2016-2020) gyda chymorth ymgynghoriaeth gydraddoldeb trydydd parti. Wedyn cyflogwyd Parigen, ymgynghoriaeth gydraddoldeb, i ddarparu cymorth ac arweiniad arbenigol.

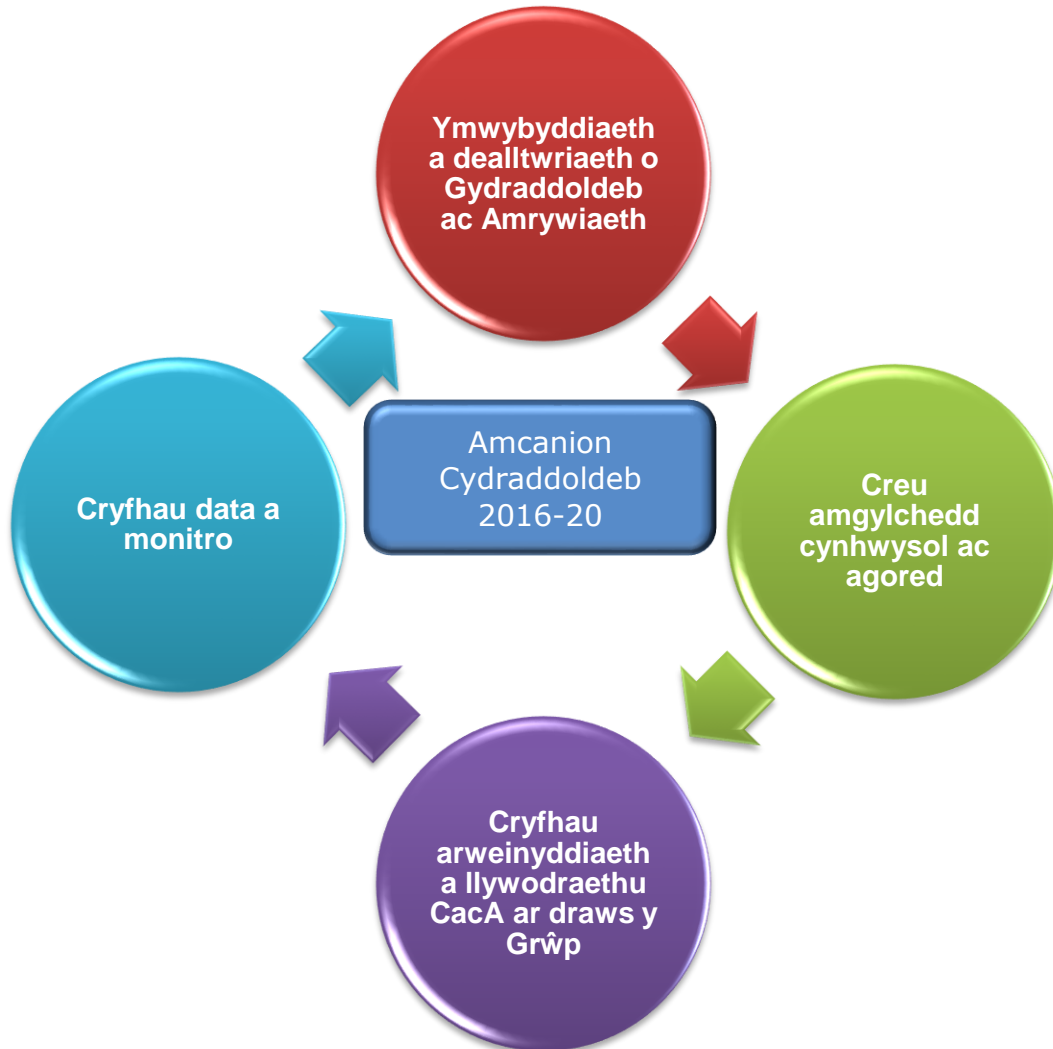
Cadeiriodd Parigen gyfres o grwpiau ffocws a digwyddiadau cynnwys i ymgysylltu â'r staff a'r myfyrwyr yn ystod mis Tachwedd a dechrau Rhagfyr 2015 ar bob campws gan gynnwys Abertawe, Caerfyrddin, Llambled, Coleg Ceredigion a Choleg Sir Gâr. Anfonwyd arolwg ar-lein at yr holl staff a'r myfyrwyr i gasglu rhagor o wybodaeth a daeth hwn i ben ym mis Ionawr 2016. Cynhaliwyd hefyd gyfweiliadau fesul un ag uwch aelodau staff a grŵp ffocws ar wahân ar gampws Llundain ar ddechrau mis Mawrth 2016.

Mae'r wybodaeth a gasglwyd, ynghyd â chanfyddiadau'r adolygiad desg wedi llywio'r cynllun cydraddoldeb strategol (SEP) newydd. Cynigiwyd pedwar amcan strategol cyffredinol gan Parigen yn sylfaen ar gyfer y Grŵp SEP ac fe'u cymeradwywyd gan yr UDRh Sector Deuol ym mis Mawrth 2016.

Cyhoeddwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd yn dilyn ymgynghoriad ffurfiol â'r rhanddeiliaid. Gwahoddwyd staff o bob cwr o Grŵp Y Drindod Dewi Sant i ddod i weithdai i gynorthwyo gyda datblygiad cynllun gweithredu manwl.

### 3. Amcanion Cydraddoldeb

Mae pedair thema allweddol i SEP Grŵp Y Drindod Dewi Sant, sef:



## 4. Casglu a monitro data

Mae'r Brifysgol yn casglu ac yn monitro data o'r ffynonellau mewnol ac allanol canlynol:

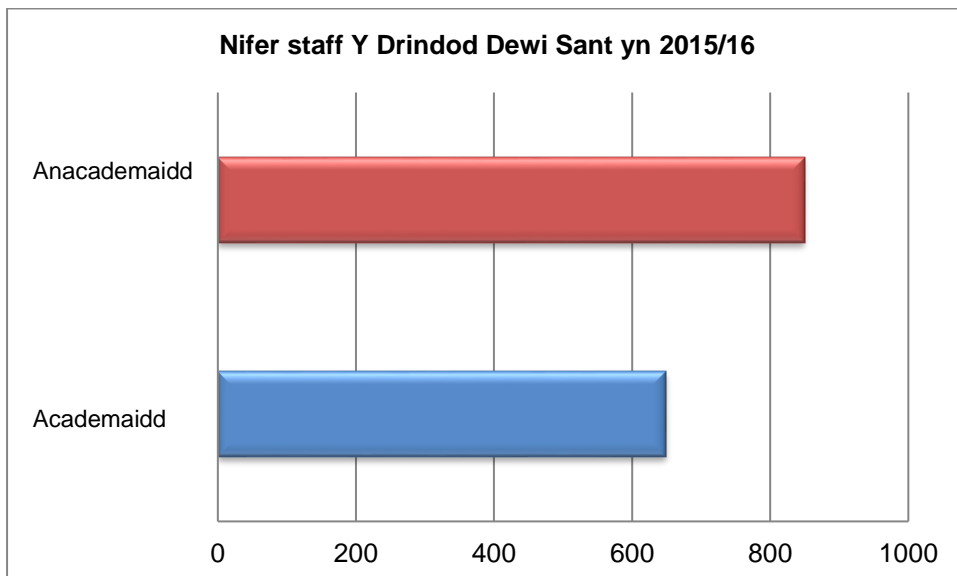
- System Cofnodion Adnoddau Dynol y Brifysgol
- Systemau Cofnodion Myfyrwyr y Brifysgol
- Data sefydliadol staff a myfyrwyr yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) (a gafwyd trwy'r porth dadansoddi data, Heidiplus,).

Defnyddir data i wneud y canlynol:

- asesu defnyddioldeb ac effaith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chynlluniau gweithredu cysylltiedig;
- nodi tueddiadau ym mhlith ein staff a'n dysgwyr / myfyrwyr o ran nodweddion gwarchoddedig;
- nodi a thynnu sylw at unrhyw rwystrau cyfredol a/neu feysydd lle ceir tangynrychioli neu anghydraddoldeb;
- asesu ein cynnydd o ran ein hamcanion cydraddoldeb a gwirio i weld a oes angen diweddarau neu ddiwygio'r rhain;
- nodi blaenoriaethau gweithredu i'r dyfodol.

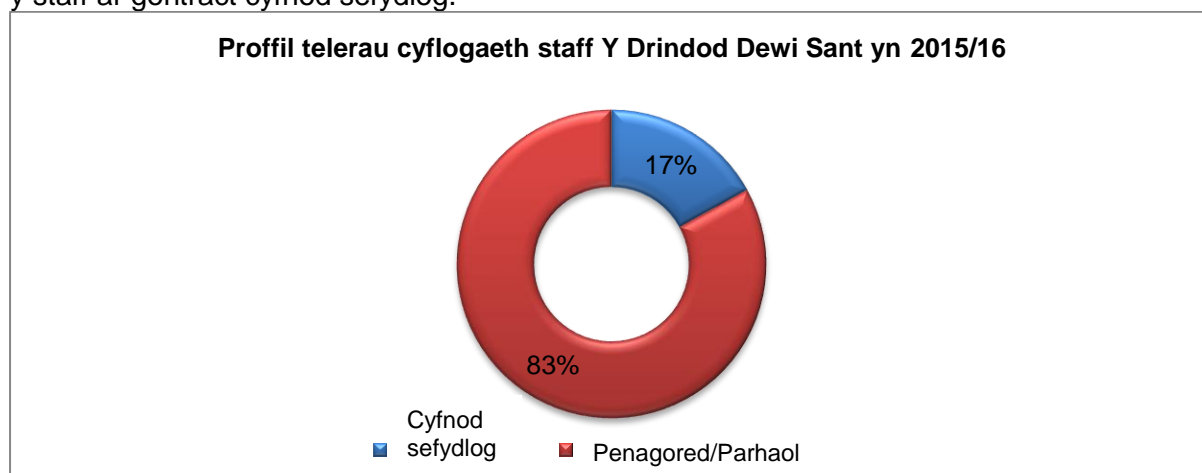
### 4.1 Data Staff

Yn 2015/16 cyflogai'r Drindod Dewi Sant gyfanswm o 1,500 o staff, a 43% o'r rhain yn academyddion a 56% yn staff anacademaidd. Mae'r ffigurau yn dangos cwmp o 55 o staff o'u cymharu â chyfanswm 2014/15 o 1,555 pryd 45% oedd cyfran yr academyddion a 55% yn anacademaidd.



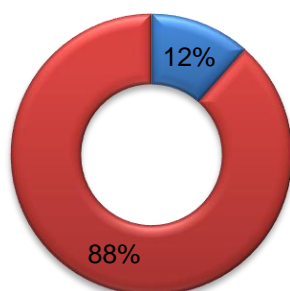
Ffynhonnell: HESA

Mae 83% o'r staff wedi eu cyflogi ar gontract penagored / parhaol o'u cymharu â 17% ar gontract cyfnod sefydlog. Mae hyn yn gynydd o 2% yng nghyfran y staff ar gontract penagored / parhaol o'u cymharu â chanlyniad 2014/15 gyda lleihad cysylltiedig yng nghyfran y staff ar gontract cyfnod sefydlog.



Ffynhonnell: HESA

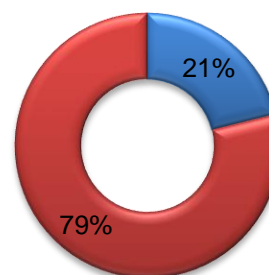
**Proffil telerau cyflogaeth staff academaidd yn Y Drindod Dewi Sant yn 2015/16**



■ Cyfnod sefydlog     ■ Penagored/Parhaol

Ffynhonnell: HESA

**Proffil telerau cyflogaeth staff academaidd yn Y Drindod Dewi Sant yn 2015/16**

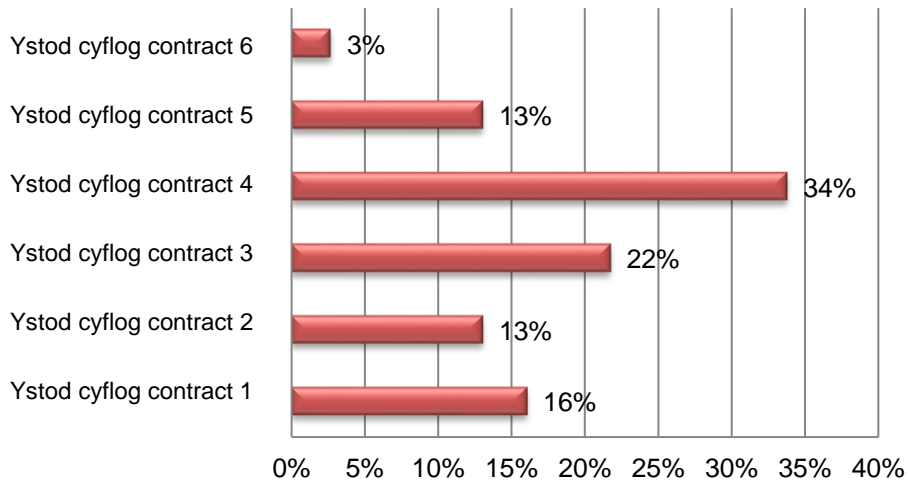


■ Cyfnod sefydlog     ■ Penagored/Parhaol

Mae dadansoddiad y staff ar sail ystod cyflog contract<sup>1</sup> yn 2015/16 yn dangos patrwm tebyg i ffigurau 2014/15 lle gradd 4 yw'r un uchaf o ran nifer cyflogeion, gyda 34% o gyfanswm y staff. Mae'r canlyniad hwn yn unol â ffigur 2014/15, sef 33%.

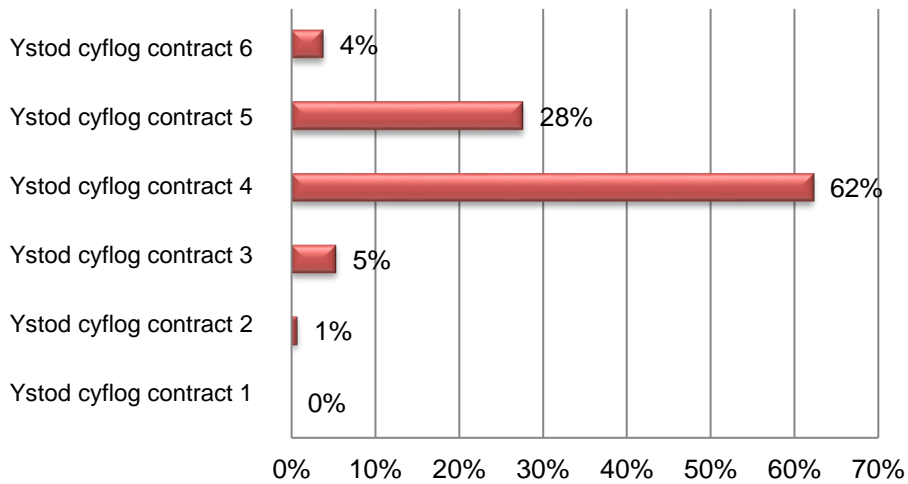
<sup>1</sup> Mae'r cyflog yn seiliedig ar gyflog contract aelodau staff mewn darparwr Addysg Uwch pan fo'n berthnasol, ar 31 Gorffennaf yn y cyfnod adrodd, neu ar ddyddiad gorffen y contract os yw'n gynt. At ddibenion dadansoddi, mae'r cyflogau contract wedi eu grwpio'n chwe ystod gyflog, a symiau uchaf ac isaf pob ystod wedi eu halinio â'r pwyntiau colofn gyflogau a ddefnyddir yng Ngholofn Gyflog JNCHES (y cyfeirid ati'n flaenorol yn Golofn Gyflog Derfynol), yn ôl manylion dogfen HESA [Single pay spine.xlsx](#) (Colofn cyflog o 1 Awst 2014).

### Ystod cyflogau'r staff cyflogedig yn 2015/16



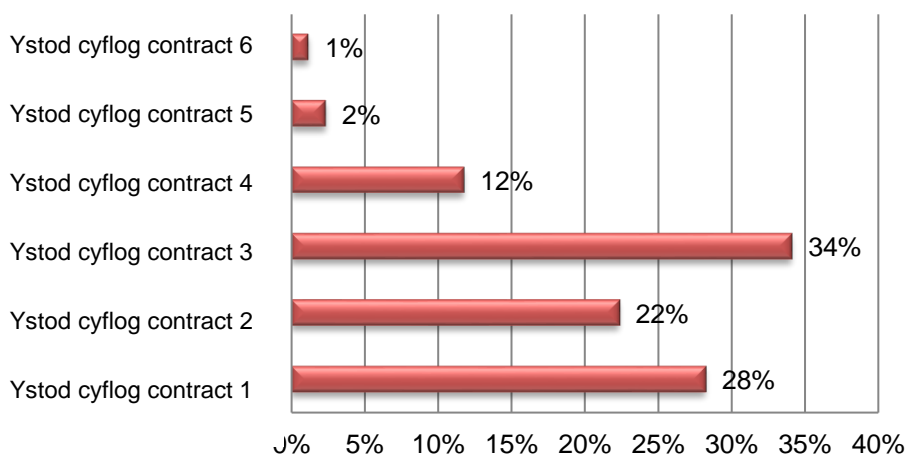
Ffynhonnell: HESA

### Ystod cyflogau staff academiaidd cyflogedig yn 2015/16



Ffynhonnell: HESA

### Ystod cyflogau staff anacademaidd cyflogedig yn 2015/16

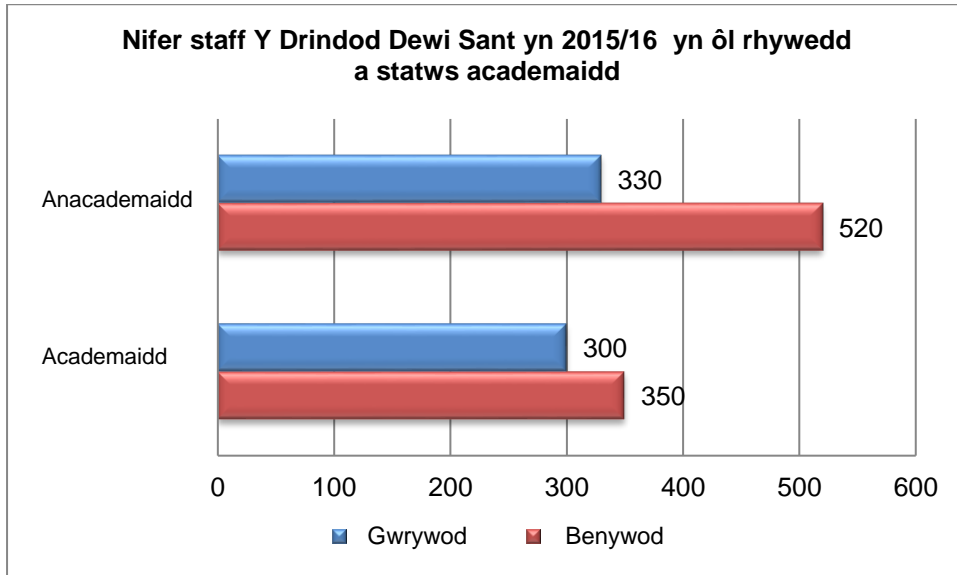


Ffynhonnell: HESA



### 4.1.1 Rhyw

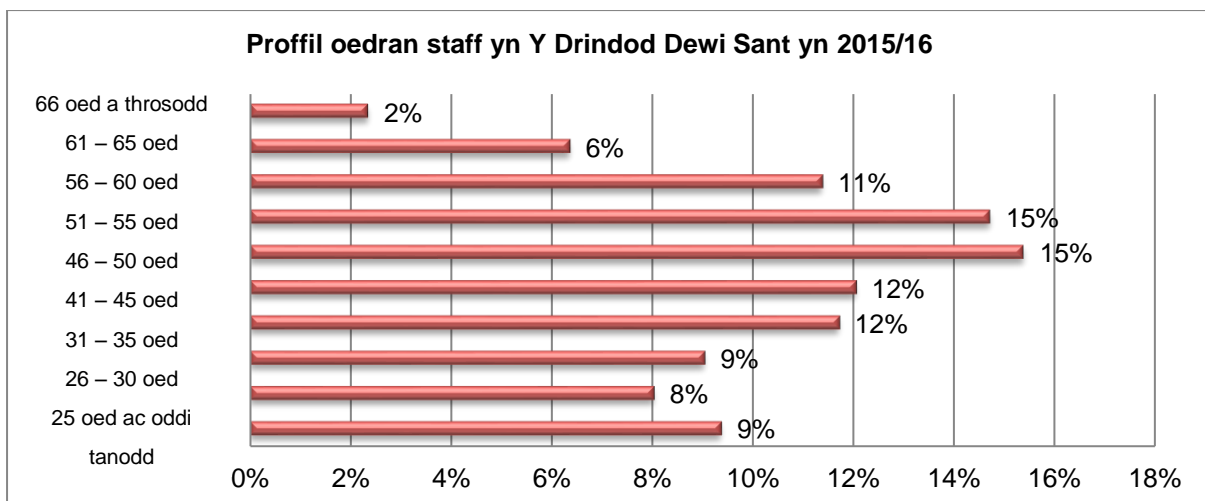
Yn 2015/16 dosbarthiad rhyw y staff yw 58% o fenywod a 42% o ddynion, sy'n unol â chanlyniadau 2014/15, sef 57% a 43% yn eu tro. Mae staff anacademaidd wedi eu cynrychioli gan gyfran uwch o fenywod o'u cymharu â'r staff academaidd fel y gwelir yn y graff canlynol.



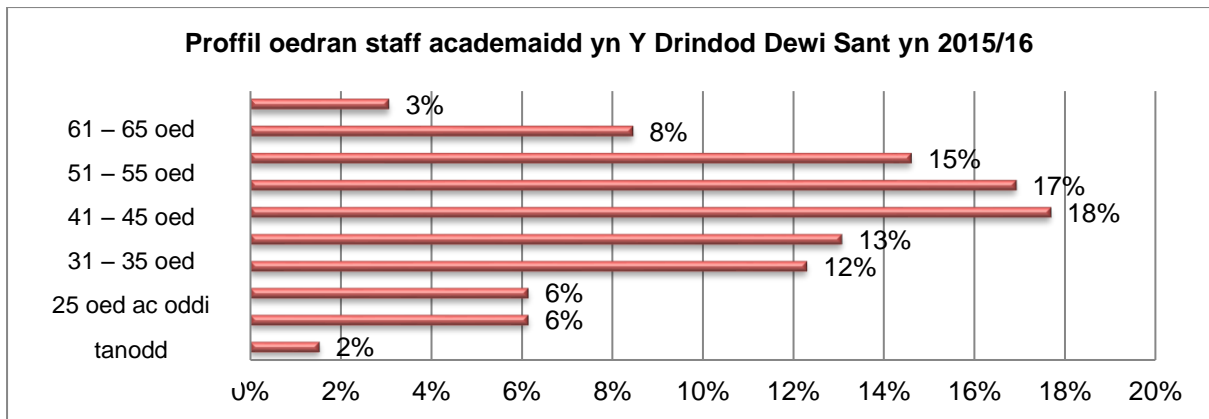
Ffynhonnell: HESA

### 4.1.2 Oedran

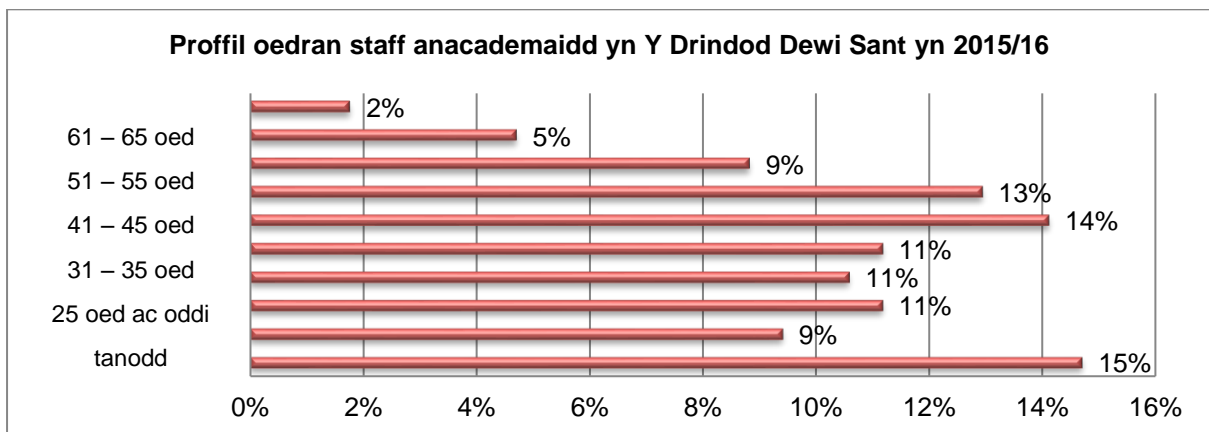
Mae proffil oedran 2015/16 staff i'w gymharu â chanlyniad 2014/15 lle mae'r rhan fwyaf o staff Y Drindod Dewi Sant rhwng y rhydwant oedran 46 ac uwch. Mae'r garfan hon yn cyfrif am 41% o gyfanswm y staff, sy'n unol â ffigurau 2014/15.



Ffynhonnell: HESA



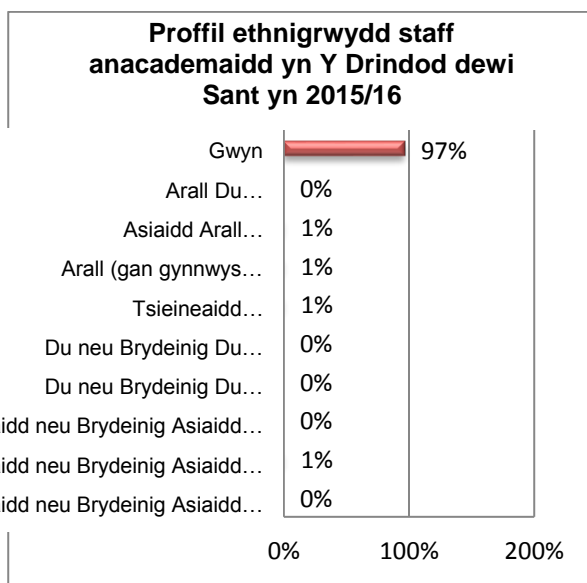
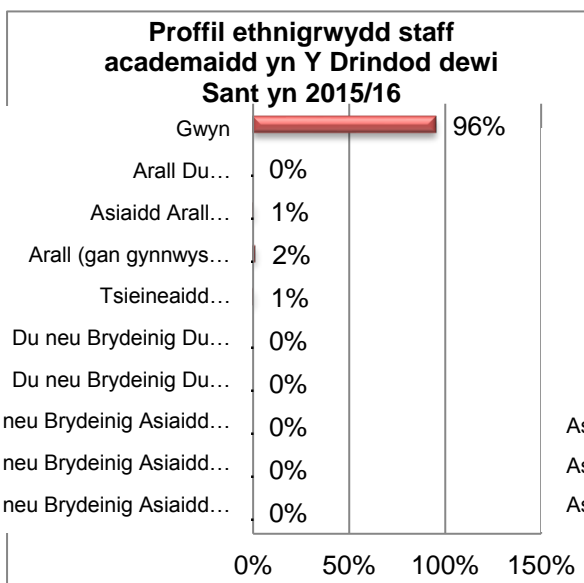
Ffynhonnell: HESA



Ffynhonnell: HESA

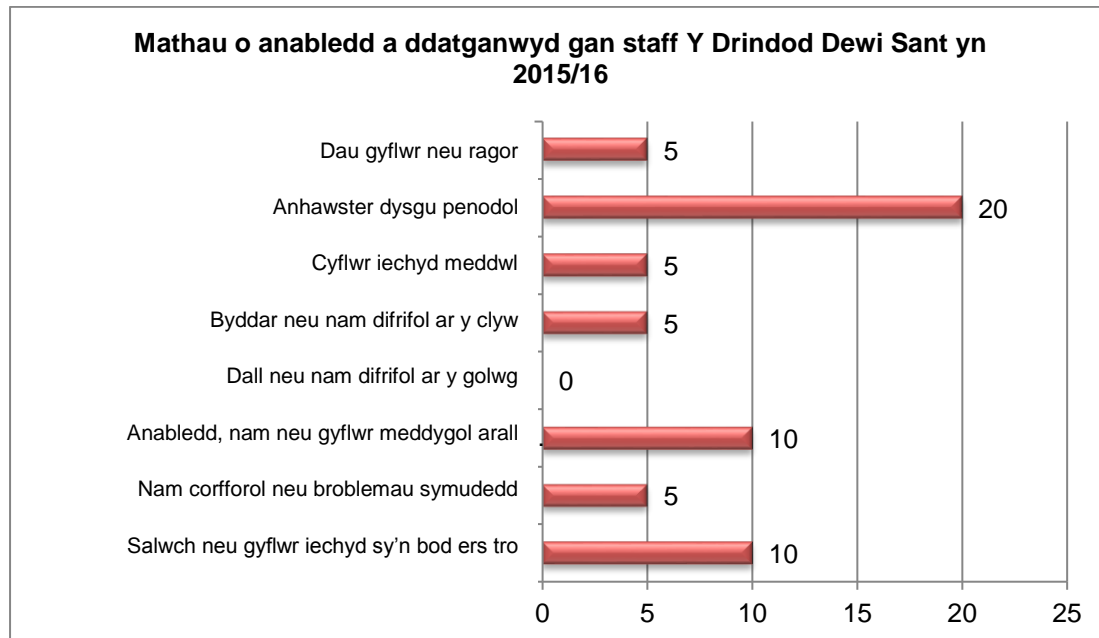
#### 4.1.3 Ethnigrwydd

Yn 2015/16 datganodd 88% o'r staff eu hethnigrwydd (1,315 allan o 1,495). O'r 88% a ddatganodd hyn, datganodd 97.3% mai 'gwyn' oedd eu hethnigrwydd, sef yr un canlyniad ag yn 2014/15. 96% a 97% oedd y canlyniadau, yn eu tro, ar gyfer staff academiaidd ac anacademaidd.



#### 4.1.4 Anabledd

Yn 2015/16 datganodd 60 o aelodau o'r staff fod ganddynt anabledd, sef 4% o gyfanswm y staff. Hwn yw'r un canran ag yn 2014/15.



#### 4.1.5 Annog datgelu

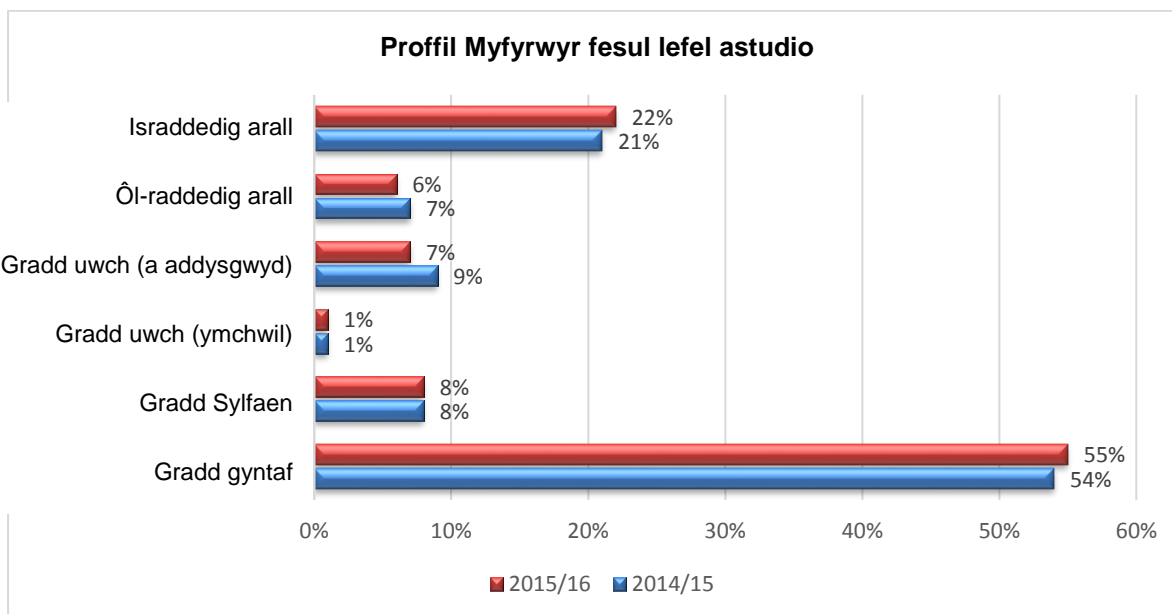
Yn ystod blwyddyn academaidd 2015/16, gweithredwyd y modwl hunanwasanaeth ar gyfer system AD/cyflogres ar gyfer y mwyafrif o'r staff. Mae hyn yn caniatáu i'r staff wyllo a diweddarau eu gwybodaeth bersonol eu hunain gan gynnwys nodweddion gwarchoddedig.

Gwnaed ymdrech sylweddol i ddarparu sesiynau hyfforddi i'r staff er mwyn annog defnydd ar y system ynghylch hunanwasanaeth ar gyfer diweddarau gwybodaeth bersonol a chadw gwyliau blynyddol ac awdurdodi. Mae'r Brifysgol yn ymwybodol y gallai gymryd peth amser i ddatblygu digon o ymddiriedaeth yn y system ac i wella'r cyfraddau datgelu ynghylch nodwedd warchoddedig.

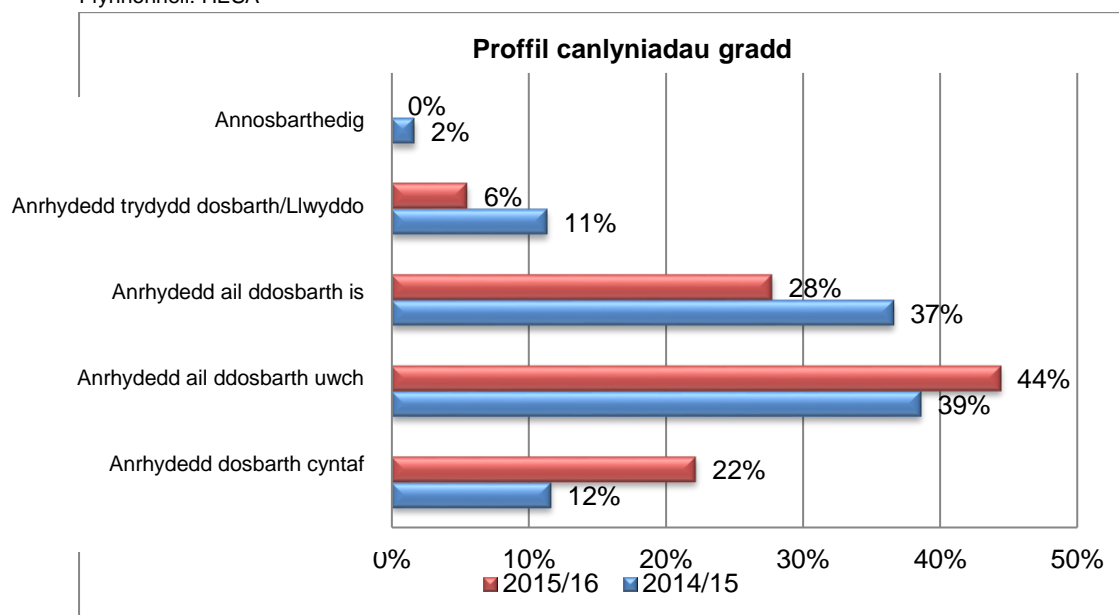
Mae'r Brifysgol yn ymwybodol na fydd rhagor o ddefnydd ar y system ohoni ei hun o reidrwydd yn gwella'r cyfraddau datgelu. Bydd hi'n bwysig greu'r hinsawdd gywir ar gyfer datgelu ar y cyd â chodi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd monitro data er mwyn annog y staff i rannu gwybodaeth sensitif.

#### 4.2 Data Myfyrwyr

Rhwng 2014/15 a 2015/16 disgynnodd nifer y myfyrwyr yn Y Drindod Dewi Sant 495 gan adael 9,925 o fyfyrwyr. Fodd bynnag, o edrych arni o ran cyfrannau, ychydig iawn fu'r newid yng nghanrannau'r myfyrwyr a gofrestrwyd ar bob lefel astudio.



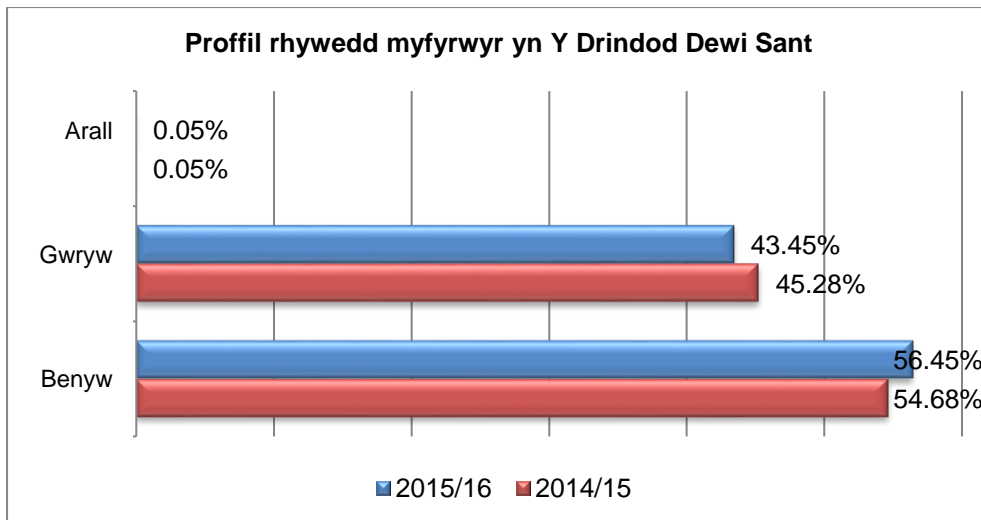
Ffynhonnell: HESA



Ffynhonnell: HESA

#### 4.2.1 Rhywedd

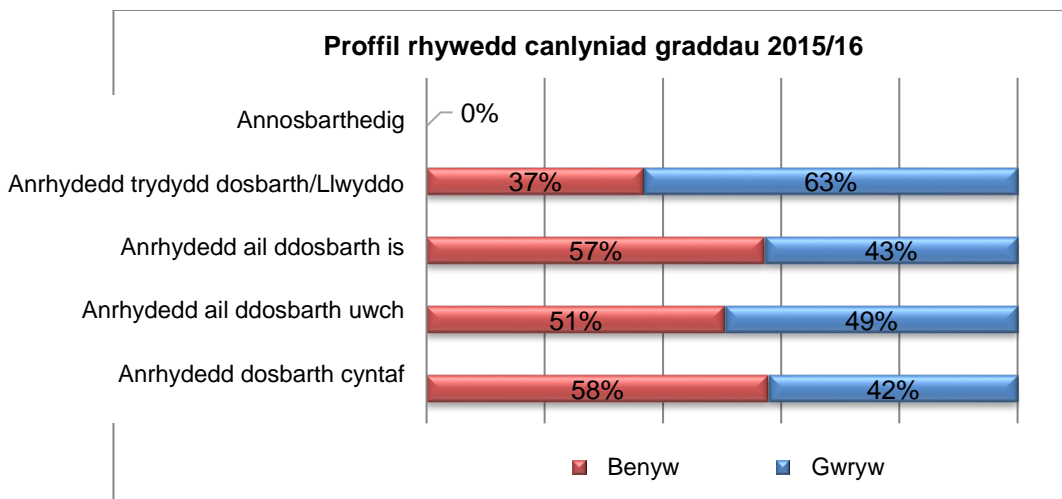
Rhwng 2014/15 a 2015/16, noda ystadegau HESA leihad bach iawn yn nifer y myfyrwyr gwrywaidd yn y Brifysgol, a cynnydd bach iawn yn nifer y myfyrwyr benywaidd. Mae'r proffil rhywedd hwn yn lled nodweddiadol o addysg uwch y DU, gydag ymgyrchoedd recriwtio a chefnogaeth wedi eu targedu sydd wedi eu hanelu at gynyddu nifer y myfyrwyr gwrywaidd mewn prifysgolion.



Ffynhonnell: HESA

Mae perfformiad myfyrwyr benywaidd o'u cymharu â dynion o ran canlyniadau gradd yn dangos bod myfyrwyr benywaidd wedi perfformio'n well na'r myfyrwyr gwrywaidd yn y categorïau dosbarth cyntaf, ail ddosbarth uwch ac ail ddosbarth is. Cafwyd yr amrywiad mwyaf yn achos anrhydedd dosbarth cyntaf yn 2015/16, roedd 58% o'r myfyrwyr yn fenywaidd o'u cymharu â 42% a oedd yn wrywod.

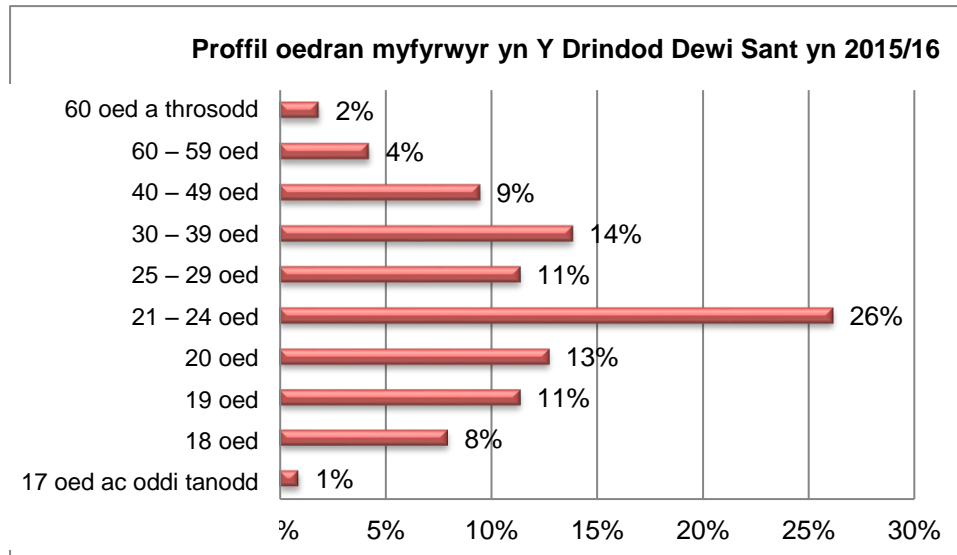
Mae hwn yn ddarlun tebyg o'i gymharu â 2014/15 lle'r dosbarthiad rhyw ar gyfer anrhydedd dosbarth cyntaf oedd 56% yn fenywod a 44% yn wrywod.



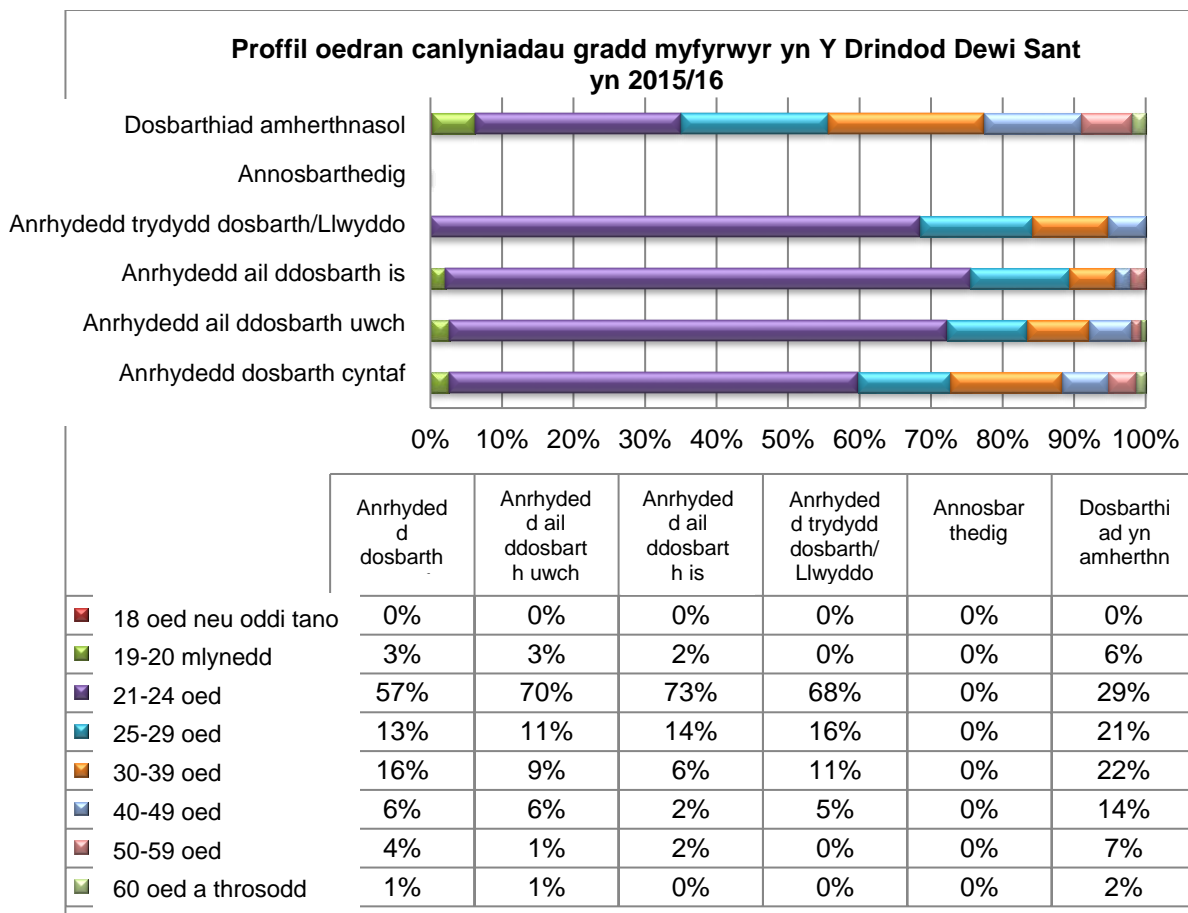
Ffynhonnell: HESA

## 4.2.2 Oedran

Mae proffil oedran myfyrwyr yn 2015/16 yn dangos bod y gyfran fwyaf o ran myfyrwyr yn perthyn i'r rhychwant 21-24 oed gyda dros chwarter (26%) cyfanswm y myfyrwyr. O blith y myfyrwyr aeddfed 25 oed ac uwch mae'r garfan fwyaf yn perthyn i'r rhychwant 30-39 oed, sef 14% o gyfanswm y myfyrwyr.



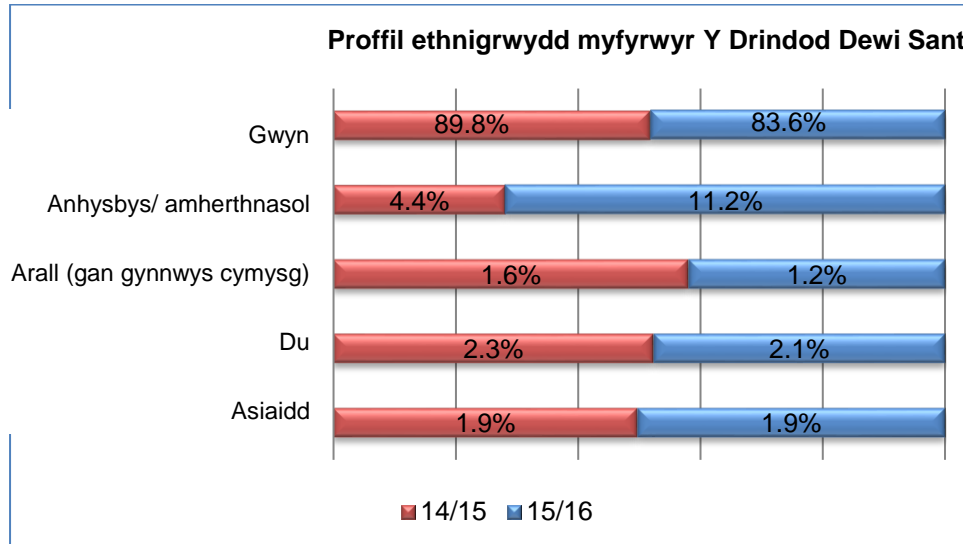
Ffynhonnell: HESA



Ffynhonnell: HESA

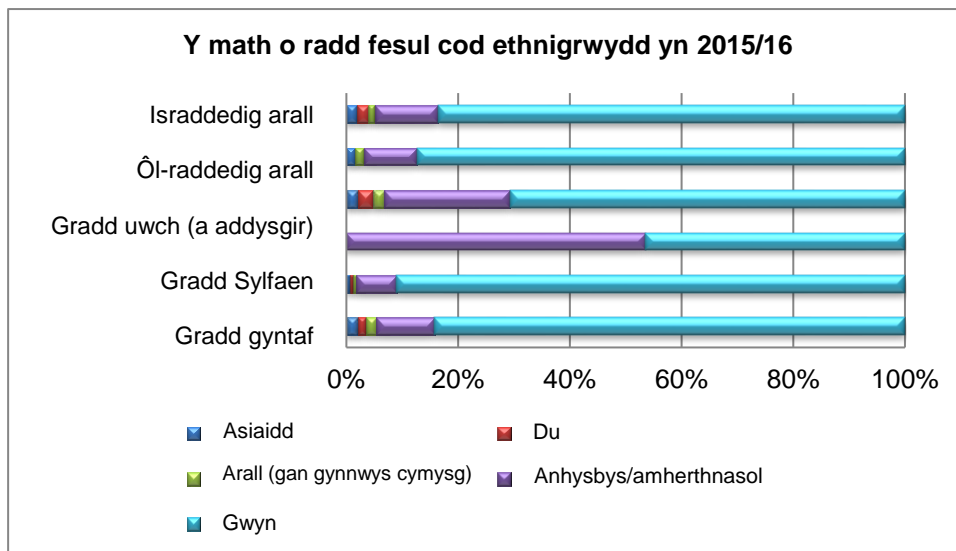
### 4.2.3 Ethnigrwydd

Dengys proffil ethnigrwydd myfyrwyr 2015/16 i 83.6% o gyfanswm y myfyrwyr ddewis y categori 'gwyn', sef lleihad o'i gymharu â 89.8% yn 2014/15. Fodd bynnag, yn 2015/16 roedd cynnydd cyfatebol yng nghyfradd y myfyrwyr yr oedd eu dosbarth ethnigrwydd yn 'anhysbys', a gynyddodd o 4.4% i 11.2%.

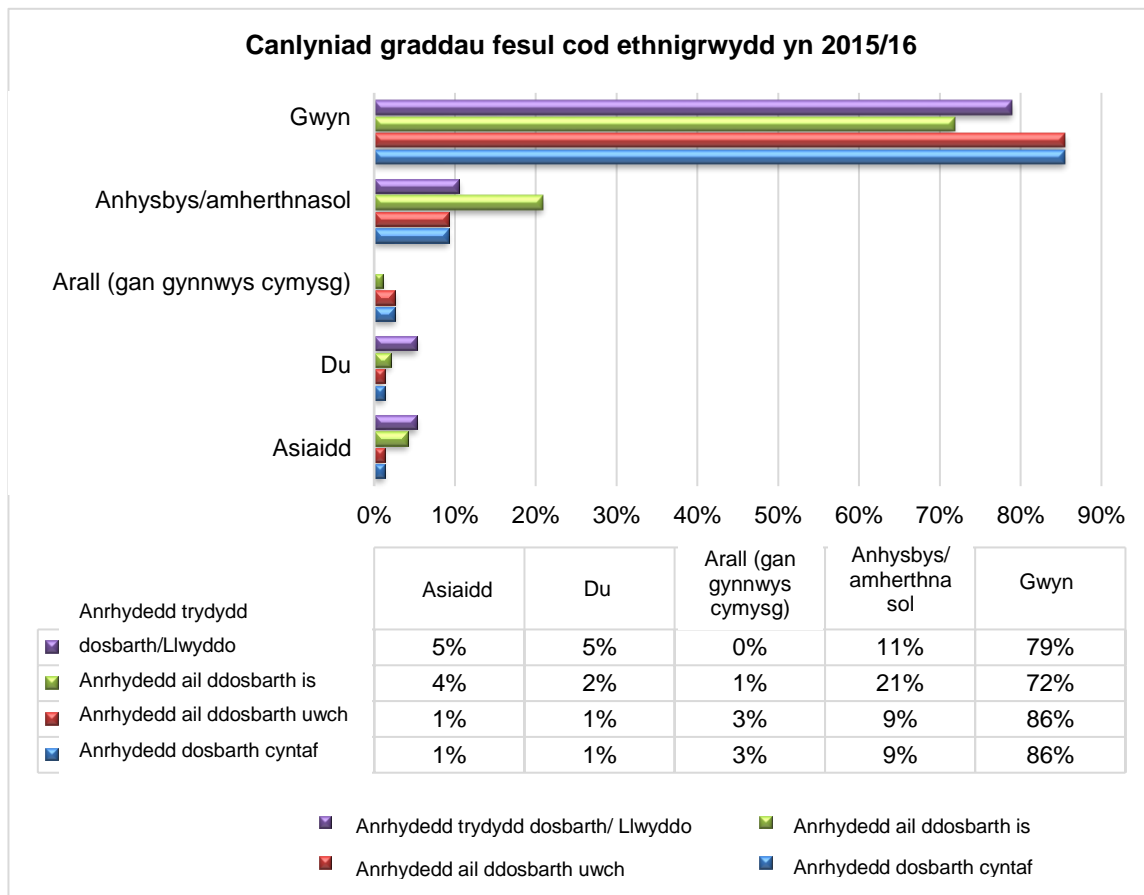


Ffynhonnell: HESA

Fel y gwelir o'r graffiau canlynol, roedd cod ethnigrwydd myfyrwyr 'gwyn' yn uwch o lawer na'r holl categorïau eraill o ran y math o radd a astudiwyd a dosbarth y radd a sicrhawyd. Un eithriad i'r rheol hon yw myfyrwyr sy'n astudio ar gyfer gradd ymchwil uwch lle'r oedd gan 54% o'r myfyrwyr ethnigrwydd 'anhysbys / amherthnasol'.



Ffynhonnell: HESA



Ffynhonnell: HESA

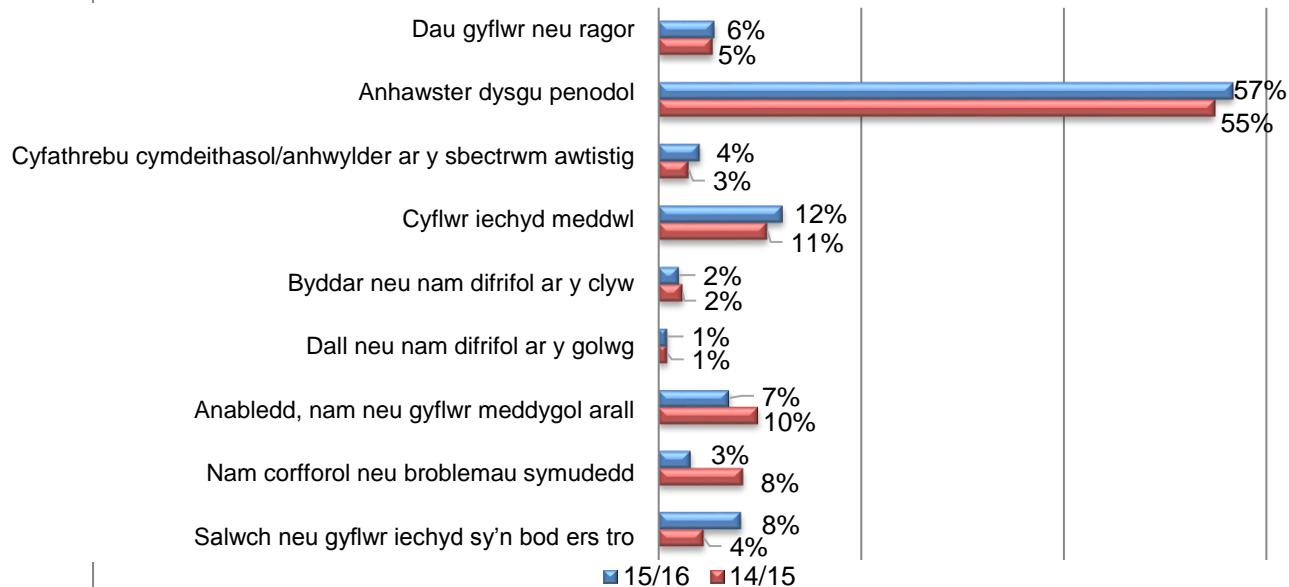
#### 4.2.4 Anabledd

Yn 2015/16 nifer y myfyrwyr israddedig amser llawn a fu'n derbyn y Lwfans i Fyfirwyr Anabl (DSA) oedd 835 (14.8%) o'i gymharu â ffigur meincnod 8.5%.

Roedd y mwyafrif o anableddau a ddatganwyd ar gyfer anawsterau dysgu penodol (57%). Dyma gynnydd o 2% o'i gymharu â 2014/15. Mae anawsterau dysgu penodol yn cynnwys dyslecsia, dyspracsia a dyscalcwlia, sy'n cael cymorth staff Gwasanaethau Myfyrwyr y Brifysgol.

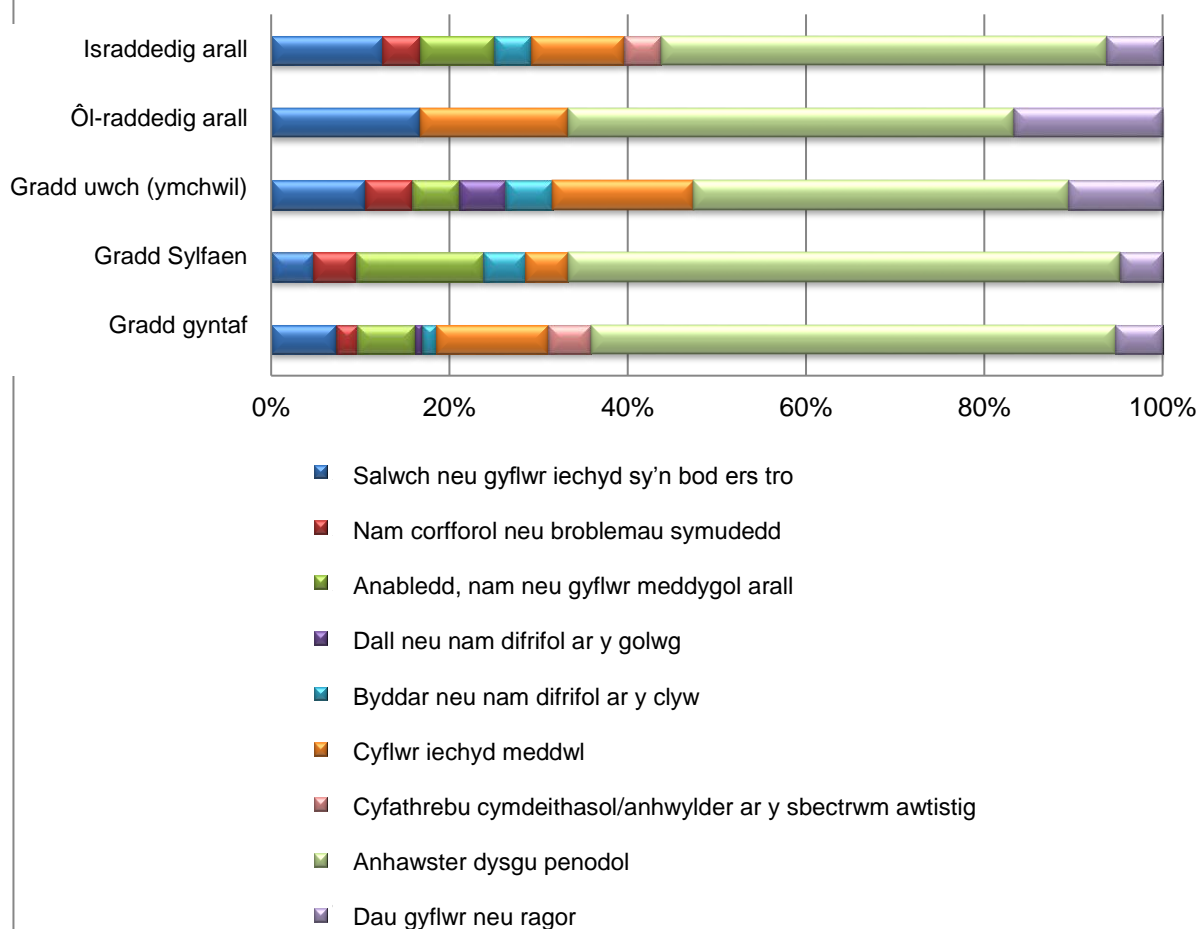


### Nifer myfyrwyr Y Drindod Dewi Sant yn 2015/16



Ffynhonnell: HESA

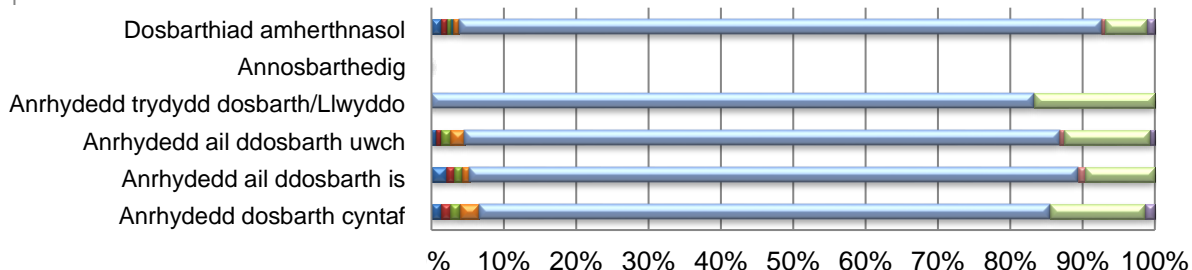
### Proffil anabledd myfyrwyr yn Y Drindod Dewi Sant yn 2015/16



Ffynhonnell: HESA

Fel y gwelir o'r graff canlynol, mae cyfradd y myfyrwyr a gyrhaeddodd bob canlyniad gradd yn bennaf yn fyfyrwyr 'heb anabledd hysbys', sy'n agos at 80% neu'n uwch ym mhob categori. Llwyddodd cyfran sylweddol o fyfyrwyr a oedd ag anhawster dysgu penodol i gael gradd anrhydedd dosbarth cyntaf.

### Cymwysterau a sicrhawyd gan fyfyrwyr Y Drindod Dewi Sant yn 2015/16 fesul anabledd

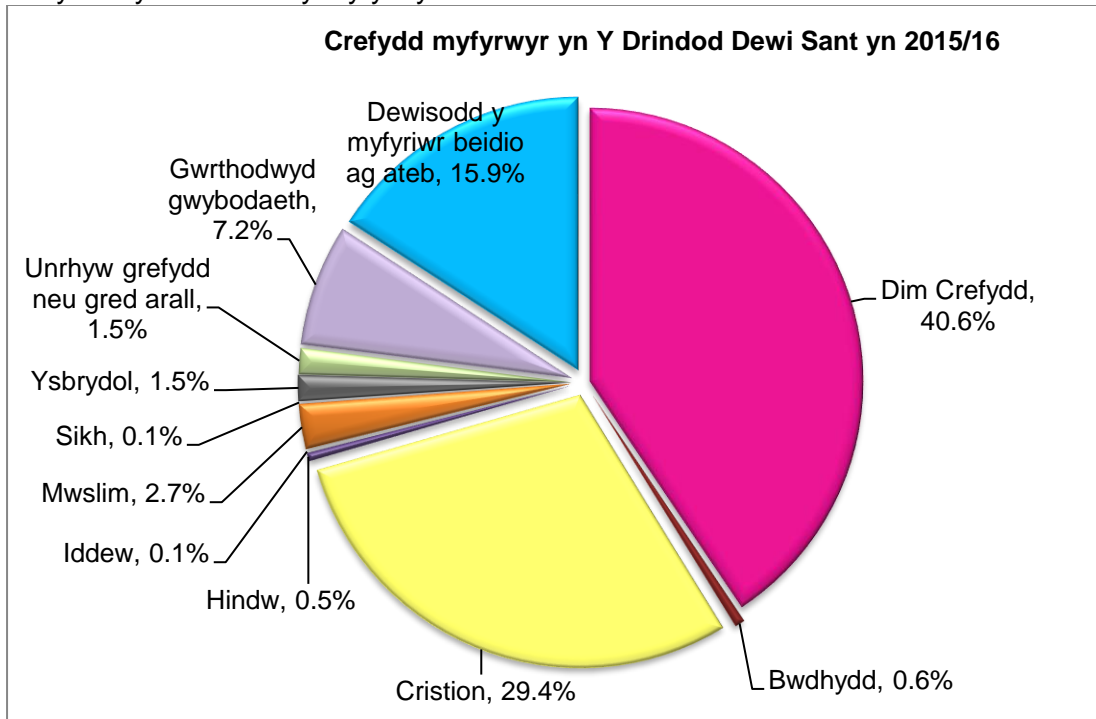


	Anrhydedd dosbarth cyntaf	Anrhydedd ail ddosbarth uwch	Anrhydedd ail ddosbarth is	Anrhydedd trydydd dosbarth/Llwyddo	Annosbarthedig	Dosbarthiad yn amherthnasol
Salwch neu gyflwr iechyd sy'n bod ers tro	1%	2%	1%	0%	0%	1%
Nam corfforol neu broblemau symudedd	1%	1%	1%	0%	0%	1%
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol arall	1%	1%	1%	0%	0%	1%
Dall neu nam difrifol ar y golwg	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Cyflwr iechyd meddwl	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Dim anabledd hysbys / anhysbys	3%	1%	2%	0%	0%	1%
Cyfathrebu	79%	84%	82%	83%	0%	89%
cymdeithasol/anhwylder ar y sbectrwm awtistig	0%	1%	1%	0%	0%	1%
Anhawster dysgu penodol	13%	10%	12%	17%	0%	6%
Dau gyflwr neu ragor	1%	0%	1%	0%	0%	1%

Ffynhonnell: HESA

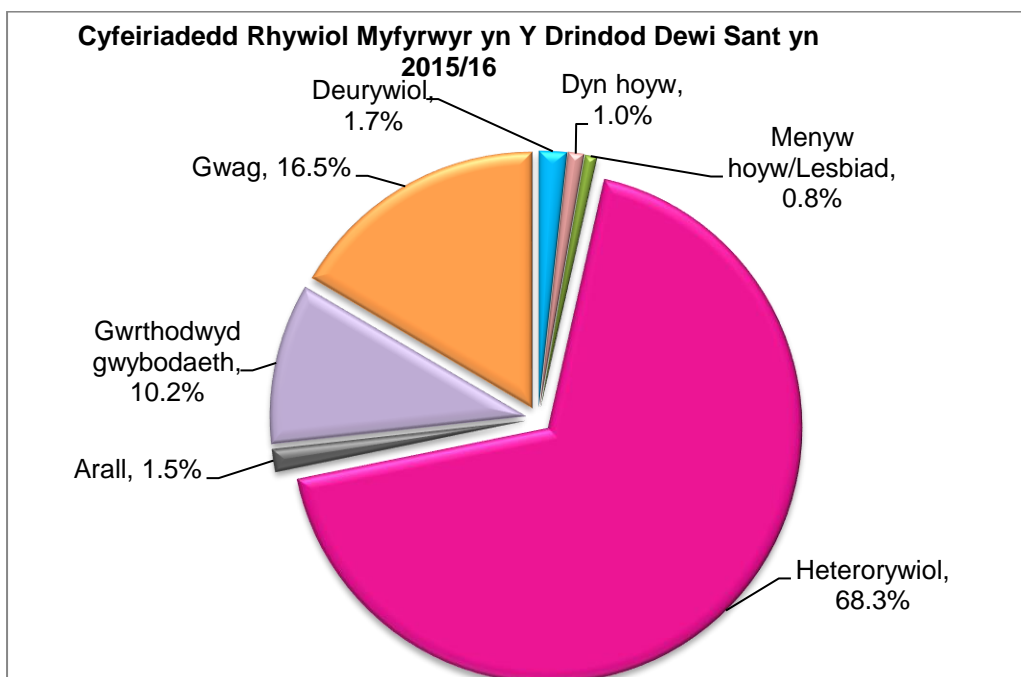
#### 4.2.5 Crefydd

Yn 2015/16, ni nododd 40.6% o fyfyrwyr y Brifysgol fod ganddynt gred crefyddol. Dewisodd 15.9% o'r myfyrwyr beidio ag ateb. Fodd bynnag, nodwyd ystod eang ac amrywiol o greduau crefyddol ymhlith corff y myfyrwyr.



#### 4.2.6 Cyfeiriadedd Rhywiol

Nododd 68.3% o fyfyrwyr fod eu cyfeiriadedd rywiol yn un 'heterorywiol', sef cynnydd sylweddol o'i gymharu â chanlyniad 81% ym mlwyddyn academiaidd 2014/15. Fodd bynnag, yn 2015/16 gwrthodwyd y wybodaeth gan 10% o'r myfyrwyr ac ni ddewisodd 16.5% unrhyw gategori.



#### 4.2.7 Manylion ailbennu rhywedd, statws priodasol, a beichiogrwydd a mamolaeth

Ni chofnodir manylion ailbennu rhywedd, statws priodasol a beichiogrwydd a mamolaeth ar y system cofnodion myfyrwyr. Fodd bynnag, mae gan Wasanaethau Myfyrwyr ddulliau penodol o gefnogi myfyrwyr gyda'r nodweddion gwarchoddedig hyn. Ni ddarparwyd dadansoddiad ar gyfer y myfyrwyr hyn oherwydd arwyddocâd ystadegol isel y data dan sylw.

#### 4.2.8 Annog datgelu

Mae'r Brifysgol wrthi'n mynd i'r afael â'r broblem o gael dwy system cofnodion myfyrwyr sy'n deillio o'r ffaith mai dau sefydliad ar wahân oeddent yn flaenorol. Mae hyn yn achosi dyblygu a chymhlethdodau wrth ddadansoddi data myfyrwyr. I fynd i'r afael â'r hyn, sefydlwyd tîm prosiect i weithredu un system cofnodion myfyrwyr ar gyfer y sefydliad a gyfunwyd. Caiff hyn ei gyflwyno mewn camau, a'r cam olaf yn mynd yn fyw yn 2016. Bydd y system gyfunol newydd yn ei gwneud hi'n bosibl nodi'n well fannau isel eu datgeliad. Bydd hyn yn galluogi'r Brifysgol i dargedu camau i gynyddu hyder myfyrwyr wrth ddatgelu eu nodweddion gwarchoddedig.

Rhoddodd yr ymgynghori a gynhaliwyd â myfyrwyr yn 2015/16 i lywio camau i ddrafftio Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 gyfleoedd i godi ymwybyddiaeth o ystyriaethau cydraddoldeb. Rhoddodd hefyd gyfle i'r Brifysgol gyfleu ei hymrwymiad wrth gydraddoldebau a rhoi gwybod i fyfyrwyr am bwysigrwydd datgelu eu nodweddion gwarchoddedig, ynghyd â gwybodaeth am y modd y defnyddir y wybodaeth hon. Bydd y gwaith yn parhau yn 2016/17 wrth godi ymwybyddiaeth am gydraddoldebau a ddylai gael effaith gadarnhaol ar gyfraddau datgelu myfyrwyr.

### 5 Strategaeth a Pholisi'r Brifysgol

#### 5.1 Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r gwaith yn parhau i fireinio Asesiadau'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) yn ddatblygiad, adolygiad polisi ac yn benderfyniadau prif ffrwd. Mae templed polisi a gyflwynwyd yn 2014/15 yn defnyddio dull asesu effaith.

Yn ogystal, gydag eitemau ar gyfer penderfyniad i holl gyfarfodydd y Senedd, y Cyngor a'r holl bwyllgorau sefydlog cysylltiedig bydd taflen gyflwyno sy'n nodi'r effeithiau cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod gwerth cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn 2015/16 buddsoddwyd mewn hyfforddiant EIA i nifer o'r staff oddi mewn i Grŵp y Brifysgol. Helpodd hyn i ddrafftio dull manylach o gynnal yr asesiadau EIA.

#### 5.2 Ein Polisiâu a Gweithdrefnau

Gwnaed cryn dipyn o waith yn dilyn yr uno i gysoni AD a pholisiâu cysylltiedig â myfyrwyr ar draws y sefydliad.

Mae cyfres o bolisiâu a gweithdrefnau ar gael i'r staff eu gweld ar borth staff y Brifysgol I weld y polisiâu sy'n gysylltiedig â'r myfyrwyr, ewch i wefan y Brifysgol.

Datblygwyd cofrestr ganolog i gynnwys manylion holl bolisïau'r Brifysgol sy'n ymgorffori system adolygiad rheolaidd i sicrhau y'u diweddarir yn unol â gofynion deddfwriaethol a sefydliadol.

### 5.3 Cyflog Cyfartal

Gwnaed ymrwymiad i gyflawni archwiliad cyflog cyfartal pryd paratowyd Cynllun Gweithredu Strategol Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant yn 2012. Gwaetha'r modd, aeth yr uno â Phrifysgol Fetropolitan Abertawe yn 2013/14 â llawer o sylw ac ni chynhaliwyd yr archwiliad. Ers yr uno bu'r pwyslais ar adolygu strwythurau sefydliadau, lleihau o saith Cyfadran i bump ac integreiddio Unedau Cymorth Proffesiynol. Lle ailstrwythurwyd Cyfadranau ac Unedau, lluniwyd disgrifiadau rôl newydd i sefydlu dull cyffredin ar draws y Brifysgol gyfan. Mae swyddi wedi eu gwerthuso'n systematig trwy ddefnyddio HERA ac mae teuluoedd swyddi newydd wedi eu creu. Gwnaed ymdrech sylweddol i werthuso rolau ar draws y Brifysgol a oedd yn cynnwys cyfweld deiliaid swyddi a rheolwyr llinell yn ôl yr angen.

Adnewyddwyd yr ymrwymiad i gyflawni archwiliad cyflog cyfartal yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2016 – 2020.

### 5.4 Gwasanaethau Myfyrwyr

Bydd angen i'r ymwneud â thîm prosiect Glannau Abertawe fod yn flaenoriaeth ar gyfer 2016/17, yn enwedig wrth ddiwallu anghenion myfyrwyr anabl. Er enghraifft, lleoedd ar gyfer darparu cymorth arbenigol fesul un a Gwasanaethau Myfyrwyr yn gyffredinol. Cynhaliwyd cyfarfodydd cynllunio y 2015/16 i drafod y materion perthnasol a disgwyliar y bydd y cynllunio hwn yn parhau'n flaenoriaeth allweddol ar gyfer 2016/17.

Mae ffigurau HESA ar gyfer 2015/16 (y diweddaraf sydd ar gael) yn dangos bod 385 o fyfyrwyr israddedig amser llawn y Brifysgol (14.8%) yn derbyn y Lwfans i Fyfyrwyr Anabl (DSA). Mae hyn yn cymharu â ffigur meincnod o 8.5%, a hon yw'r ail gyfran uchaf o fyfyrwyr sy'n derbyn DSA o blith holl sefydliadau addysg uwch Cymru.

#### 5.4.1 Cymorth Dysgu

Y newid pwysig a wnaed yn ystod 2015/16 fu ailstrwythuro Cymorth Dysgu a gyflawnwyd yn ystod rhan olaf blwyddyn academiaidd 2015/16. Mae hyn wedi cynnwys creu chwe Chydlynnydd Cymorth Dysgu ffracsiynol ar bob prif gampws. Yn ogystal, penodwyd 49 o staff sy'n cyflawni ystod o rolau cynorthwyr anfeddygol ar ffurf swyddi ffracsiynol sefydledig, a thrwy hynny leihau dibyniaeth Y Drindod Dewi Sant ar gontractau a delir fesul awr. Mae modd i'r staff hyn ychwanegu at eu gwaith ffracsiynol trwy gyfrwng gwaith cyflogedig fesul awr pe baent yn dymuno a bydd y Brifysgol yn parhau i gynnal cronfa o staff a delir fesul awr sy'n cyflawni cymorth dysgu arbenigol.

Yn ystod 2015/16, cyflwynwyd ymhellach y fenter Sesiynau Astudio gyda Chymorth Cymheiriaid (PASS) (yn dilyn ei chyflwyniad cychwynol yn 2014/15). Gweithredwyd unwaith eto'r rhaglen SoCom, gan ddarparu cymorth i fyfyrwyr sydd ag anawsterau cymdeithasol a chyfathrebu unwaith eto yng Nghaerfyrddin, Llambod ac Abertawe yn ystod 2015/16.

## 5.4.2 Gwasanaeth Cwnsela

Roedd uchafbwyntiau 2015/16 yn cynnwys:

- Darpariaeth gwnsela ar gael i fyfyrwyr gyda staff ar gael ar gampysau Caerfyrddin, Llambed, Abertawe a Llundain, gyda gwasanaeth cwnsela dros y ffôn i fyfyrwyr, e.e., yng Nghaerdydd;
- Defnyddiodd 528 o gleientiaid Gwasanaeth Cwnsela'r Brifysgol, gan ddarparu cyfanswm o 1581 o sesiynau cwnsela;
- Penodi cwnselydd rhan-amser newydd ar gampws Llundain;
- Estyn darpariaeth gwnsela yn Abertawe i Gampws Busnes Abertawe a champws Townhill

*Ar draws yr holl gampysau, defnyddiodd 528 o gleientiaid y Gwasanaeth Cwnsela a darparodd y Cwnselwyr gyfanswm o 1581 o sesiynau.*

*Proffil Defnyddwyr y Gwasanaeth Cwnsela yn ystod blwyddyn academaidd 2015 – 2016:*

### Fesul rhywedd

Benywod	66% (59%)
Gwrywod	34% (41%)

### Fesul oedran

21 ac o dan	46% (43%)
22 – 35	42% (36%)
36 – 50	10% (13%)
dros 50	2% (8%)

*(Mae'r ffigurau mewn cromfachau ar gyfer blwyddyn academaidd 2014 – 2015).*

### 5.4.3 Y rhai sy'n gadael gofal

Roedd uchafbwyntiau 2015/16 yn cynnwys:

- Cynnydd o ran gwaith partneriaeth â phartneriaid AB;
- Gweithio ar y cyd â CLASS Cymru;
- Gweithredu'n barhaus becyn o gymorth ymarferol gan gynnwys bwrsari neilltuol (£1,000) i'r rhai sy'n gadael gofal yn Y Drindod Dewi Sant.

	Caerfyrddin	Llambed	Abertawe	Cyfanswm
Cynyddu o 14/15	14	2	17	33
Cofrestriadau newydd yn 2015/16	9	1	12	22
Graddedigion 15/16	4	2	7	13
Parhau yn 16/17	16	1	22	39

## 6 Undeb y Myfyrwyr

Ym mis Tachwedd 2014, unwyd Undebau Myfyrwyr y Drindod Dewi Sant a Metropolitan Abertawe. Ers hynny, cyflawnwyd cryn dipyn o waith i sicrhau bod cyfansoddiad, is-ddeddfau, systemau a phrosesau Undeb Myfyrwyr Y Drindod Dewi Sant wedi eu haddasu er mwyn cefnogi'r myfyrwyr yn llawn a sicrhau bod ganddynt lais.

Mae Undeb Myfyrwyr Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo'n llawn i sicrhau y cynhelir hawliau myfyrwyr. I sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb wrth wraidd yr ymrwymiad hwn, caiff swyddogion cydraddoldeb etholedig rhan-amser Undeb y Myfyrwyr eu hethol ar bob un o gampysau'r Drindod Dewi Sant, a phob un yn cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchoddedig penodol. Mae'r swyddogion hyn yn cysylltu â phob ymgyrch a chynhadledd genedlaethol, gyda NUS Cymru a NUS y DU. Mae'r swyddogion yn eistedd ar bob un o bwyllgorau gweithredol yr UM i sicrhau bod barn pob grŵp nodwedd warchoddedig yn cael ei mynegi. Maent hefyd yn darparu cyngor a chymorth gwerthfawr i fyfyrwyr.

Mae Undeb y Myfyrwyr yn cefnogi nifer o gymdeithasau o dan arweiniad cymdeithasau a grwpiau sy'n cynrychioli'n benodol gan gynnwys y Gymdeithas Ddu, y Gymdeithas Menywod, y Gymdeithas Anabl a'r Gymdeithas LGBT. Mae rhai'n cymryd rhan mewn ymgyrchu gweithredu.

Ymhlith datblygiadau allweddol 2015/16, bu'r Gymdeithas Menywod yng Nghaerfyrddin yn cynnal ymgyrch 'hawlio'r nos yn ôl' a gododd ymwybyddiaeth o ddiogelwch menywod yn y nos. Yn ogystal, cyflwynodd adeilad Undeb Myfyrwyr Llambed doiledau diryw i gefnogi myfyrwyr trawsrywiol, a phenododd Undeb y Myfyrwyr swyddogion UM i gefnogi myfyrwyr trawsrywiol.

Wrth symud ymlaen, nod yr UM yw cydweithio'n nes â myfyrwyr i nodi ac adeiladu ar gyfranogiad myfyrwyr â'r Undeb, ei gymdeithasau, prosesau pleidleisio ac ati er mwyn annog mwy o gynrychiolaeth i'r holl grwpiau nodweddion gwarchoddedig.

## 7 Ystâd y Brifysgol

### 7.1 Amgylchedd ffisegol

Mae'r Brifysgol yn gweithredu ar draws ystod o safleoedd yn ne a gorllewin Cymru, yn ogystal â Llundain, mewn safleoedd gwledig a threfol. Mae i bob safle ei heriau ei hun o ran hygyrchedd, statws rhestredig, lleoliad a chludiant cyhoeddus.

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i sicrhau cynhwysiant myfyrwyr a staff trwy wneud addasiadau rhesymol ar gyfer myfyrwyr a staff anabl i sicrhau hyd y bo'n rhesymol ymarferol, nad ydynt o dan anfantais.

Pan fo'n briodol, mae'n bosibl y bydd gofyn i'r staff a'r myfyrwyr ddilyn asesiad i helpu'r Brifysgol i nodi addasiadau rhesymol y mae angen eu gwneud i gefnogi eu haddysg/cyflogaeth. Gallai hyn gynnwys cyflawni cynllun gadael personol mewn argyfwng i sefydlu dulliau neu weithdrefnau i gefnogi unigolyn sy'n gadael adeiladau Prifysgol yn achos tân neu argyfwng.

Mae gweithdrefnau clir wedi eu sefydlu i gefnogi'r broses hon y mae eu manylion ar borth y Staff.

Mae'r gwaith ar y gweill yn y dyfodol yn cynnwys nodyn arweiniad asesiad sgrin arddangos, a fydd yn cynnwys unrhyw addasiadau rhesymol i orsafoedd gwaith.

### 7.2 SA1

Cadarnhawyd caniatâd cynllunio ar gyfer y datblygiad newydd ar safle SA1 ym mis Medi 2016, gan agor y ffordd tuag at gamau cyntaf creu Ardal Arloesi yn rhanbarth Abertawe.

Yn rhan o'r broses ar gyfer caniatâd cynllunio ystyriwyd materion penodol ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn unol â Pholisi Cynllunio Cymru sy'n pwysleisio bod 'dylunio da hefyd yn ddylunio cynhwysol. Egwyddorion dylunio cynhwysol yw rhoi pobl wrth wraidd y broses ddylunio, cydnabod amrywiaeth a gwahaniaeth, cynnig dewis pan na all un ateb ar ei ben ei hun fod yn addas i bawb, darparu ar gyfer hyblygrwydd yn y defnydd, a darparu adeiladau ac amgylcheddau sy'n gyfleus ac yn bleserus i bawb eu defnyddio.'

Mae hefyd yn datgan bod Llywodraeth y Cynulliad yn disgwyl i bawb sy'n rhan o'r broses ddylunio feithrin diwylliant o gynhwysiant, lle cynigia atebon dylunio fynediad i'r amrywiaeth ehangaf bosibl o bobl.

Isod ceir esboniad ar yr ystyriaethau mynediad a fydd yn cael sylw yn ystod cyfnod dylunio'r prosiect.

- Dylid nodi bod y dyluniad wedi ei lunio i fynd y tu hwnt i holl ofynion mynediad holl ddefnyddwyr yr adeilad gan ymgorffori gofynion mynediad pobl o wahanol grwpiau oedran, rhyweddau, cefndiroedd ethnig a lefelau ffitrwydd.



- Mae mynediad i'r safle ac o gwmpas y safle yn safle am fod y dopograffeg fflat yn golygu nad oes newidiadau lefel uchel i'w goresgyn a allai greu rhwystrau rhag mynediad.
- Darperir lleoedd parcio hygyrch. Mae'r lleoedd hyn i'w cael yn agos iawn at y brif fynedfa ar draws mynediad lefel.
- Mae'r mynediad o ffin y safle i fynedfa'r adeilad yn lled wastad.
- Mae'r mynedfeydd at FACE a Tech wedi eu harwyddo'n glir o'r ffyrdd atynt a'r ffenestri agor yn ddigon eang ar gyfer cadair olwyn yn achos drysau mewnol ac allanol y lobi.
- Mae'r mynedfeydd at y Llyfrgell naill ai trwy ddrysau troi neu ddrysau carden mynediad ar yr ochrau.
- Mae'r mynedfeydd wedi eu cyhoeddi'n glir ac yn ddigon ar gyfer cadair olwyn neu gymorth symudedd arall.
- Bydd trothwy gwastad a drysau awtomatig gyda gwelededd da trwyddynt o'r ddwy ochr.
- Mae'r lobi mynediad wedi ei fesur i sicrhau bod lle i gadair olwyn fynd trwy'r ddwy set o ddrysau.

### 7.3 Yr Egin

Mae dyluniad Yr Egin, lle bydd y tenantiaid angori yn cynnwys S4C, yn cynnwys cynlluniau ac ystyriaethau hygyrchedd yn ei Ddatganiad Dylunio a Mynediad, gan gyfeirio at ddarpariaethau Deddf Gydraddoldeb 2010, gan gynnwys:

- pwyntiau mynediad gan gynnwys rampiau
- dodrefn allanol, palmant a nodweddion tirlunio
- lleoedd symud o gwmpas
- peryglon allanol posibl ar gyfer pobl anabl sydd â nam ar eu golwg
- newidiadau mewn triniaethau arwynebedd
- gratinau dŵr arwynebedd
- lleoliad gwasanaethau ar lefel llawr gwaelod
- osgoi arwynebeddau uchel eu hadlewyrchedd
- toiledau hygyrch neillryw
- uchderau derbynfeydd
- lloriau
- grisiau
- pellter teithio
- systemau cyfathrebu
- llwybrau dianc mewn argyfwng

