

Templed cynllun gweithredu HREiR Tachwedd 2023-2026

Manylion

Enw'r sefydliad:	Prifysgol Wrecsam
Rhif y garfan:	9
Dyddiad cyflwyno:	24 Tachwedd 2023
Cyd-destun sefydliadol:	<p>Cenhadaeth Prifysgol Wrecsam yw ysbydoli a galluogi drwy addysg uwch, ymchwil ac ymgysylltiad; gan gydweithio gyda'n myfyrwyr, ein staff a'n partneriaid. Mae ein gweithgaredd wedi'i seilio ar bedwar o werthoedd craidd: Hygyrth, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol. Mae'r Strategaeth Ymchwil yn unol â maes strategaeth y Brifysgol, Ymchwil sy'n Trawsnewid: gan ategu arloesi, dysgu a thwf economaidd, drwy gael ei gydnabod yn fyd-eang am ei wreiddioldeb, arwyddocâd a'i fanwl gywirdeb. Un o brif flaenoriaethau'r Brifysgol o fewn y Strategaeth Ymchwil yw datblygu capasiti a galluogrwydd ymchwil y Brifysgol drwy ddatblygu ei staff; rydym yn credu y bydd gwneud ein holl staff academaidd a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn fuddiolwyr o'r Concordat a chynrychioli datblygiad drwy gydol y cych gyrrfa, yn cyfhanu ein hymrwymiad i datblygu ymchwil ymhellach. Mae'r ail brif flaenoriaeth yn allweddol i ddul y Brifysgol o wella'r diwylliant ymchwil, ac mae nifer o'r ymyriadau sy'n cael eu gweithredu i gyflawni'r nodau'n cynnwys cynorthwyo ac annog staff ar eu taith ymchwil.</p> <p>Drwy gydol y cynllun gweithredu hwn, mae staff yn cyfeirio at yr holl staff academaidd sydd ar gytundeb ymchwil ac addysgu, Cynorthwyrwyr Addysgu Graddedig, Aelodau o'r Academi Frenhinol ac ymchwilwyr ôl-ddoethurol. Mae Myfyrwyr yn cyfeirio at Fyfrwyr Ymchwil Ôl-raddedig, ac mae Ymchwilwyr yn cyfeirio at staff yn y rôl</p>

Mae'r gynulleidfa sefydliadol* ar gyfer y cynllun gweithredu hwn yn cynnwys (dylid cynnwys buddiolwyr uniongyrchol yn unig; cwblhewch neu dilêwch, fel bo'n briodol):

Cynulleidfa (buddiolwyr uniongyrchol y cynllun gweithredu)	Nifer y	Sylwadau
Staff addysgu ac ymchwil	236	
Ymchwilwyr ôl-raddedig	65	
Cymhorthudd Addysgu Graddedig	3	
Cynorthwyrwyr Ymchwil	4	
Cynorthwyrwyr Ymchwil Ôl-ddoethurol	0	Ar adeg adrodd nid oes gennym Ymchwilwyr Ôl-ddoethurol, fodd bynnag rydym yn hysbysebu ar gyfer recriwio a byddent yn cael eu cynnwys fel buddiolwyr uniongyrchol

Dyddiad cau ar gyfer cyflwyno							I'w gwblhau wrth adrodd ar gynllun gweithredu'n unig		
Rhwymedigaeth	Cam Gweithredu	Wedi'u trosglwyddo o Gynllun Gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb Mae'r adran hon yn cynnwys arweinydd y cam gweithredu, fodd bynnag bydd y cyfan yn cael ei gwblhau drwy aelodaeth o'r Gweithor	Effaith dargededig y cam gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad ar y cynnydd	Effaith wirioneddol y cam gweithredu (adrodd yn erbyn mesur llwyddiant)	Deiliant (parhaus/wedi ei drosglwyddo/dim gweithredu pellach)

Amgylchedd a Diwylliant

Ymwybyddiaeth ac ymgysylltu

Nod y rhwymedigaethau hyn yw gweithio tuag at ddiwylliant ymchwil aqored a chynhwysol, ac i sicrhau dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth eang o hyn ymysg ymchwilwyr.

Cynhaliodd Prifysgol Wrecsam Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr am y tro cyntaf yn 2023. Fe allai'r ymgysylltiad fod wedi bod yn uwch, gyda dim ond 13% o staff academaidd ac ymchwil wedi cymryd rhan; roedd y mwyafrif o'r mesurau llwyddiant a ddefnyddiwyd yn ein Cynllun Gweithredu 2021-2023 wedi eu seilio ar yr Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr. Adroddwyd am y niferoedd yn ein cynllun edrych yn ôl ac edrych ymlaen, ac rydym yn bwriadu cynnal yr Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr unwaith eto gyda chynllun cyfathrebu clir er mwyn cynyddu cyfranogiad. Cymerodd y Brifysgol ran yn yr Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig am y tro cyntaf yn 2023; cyn hynny, fel y nodwyd yn ein cynllun gweithredu gwreiddiol, defnyddiwyd arolwg mewnlol i gasglu barn myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig. Cwblhawyd Arolwg Ymgysylltu Staff 2022 gan 63% o staff y brifysgol; mae data wedi ei nodi yn ein cynllun gweithredu edrych ymlaen ac edrych yn ôl.

Bydd y Gweithgor Concordat yn parhau i fonitro sut mae ein hymrwymiad i'r Concordat a'n polisiâu a gweithdrefnau'n cael eu rhannu. Rydym hefyd wedi cyflwyno mesurau llwyddiant newydd ar gyfer yr ymgysylltu hwn sy'n defnyddio gwahanol dechnegau i sicrhau ein bod yn annibynnol o'n modd o fesur yn erbyn ein gweithredoedd yn y dyfodol.

ECI1	Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat.	ECI1 (a) Bydd yr holl staff newydd yn derbyn neges e-bost gan y Swyddfa Ymchwil yn eu croesawu ac yn rhoi manylion y Concordat a sut i ddod yn Bencampwr Concordat.	Naddo	Parhaus	GSY	Cynyddu amlygrwydd y Concordat Datblygu Ymchwilwyr drwy gydol y flwyddyn academaidd.			
		ECI1 (b) Bydd cyfnod cynefino myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn cynnwys adran ar y Concordat ar sut i ddod yn Bencampwr Concordat.	Naddo	Parhaus	TDY	Cynyddu'r nifer o Bencampwyr Concordat 30% erbyn 2025 gyda 20% o'r grŵp un ai yn Fyfrwyr Ymchwil Ôl-raddedig neu Ymchwilwyr.			
		ECI1 (c) Integreiddio themâu'r Concordat i Gynhadledd Ymchwil yr Holl Staff sy'n cael ei chynnal yn flynyddol: Sbrng hwrd	Naddo	Blynyddol	PY	Mwyafrif y staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn ymwybodol o'r cyfleoedd datblygu a chymorth sydd ar gael iddynt.			
		ECI1 (d) Cynyddu'r nifer o Bencampwyr Concordat, yn enwedig ymysg ein myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr.	Naddo	Blynyddol	PY	Cynyddu'r nifer sy'n cymryd rhan yn yr Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr o 13% i 45%			
		ECI1 (e) Creu a darparu cynllun cyfathrebu blynyddol clir i'r holl fuddiolwyr, yn cynnwys postiadau ar y cyfryngau cymdeithasol, cylchlythyrau ymchwil misol, boreau coffi, a sgysiaau campws.	Naddo	Mawrth 2024	RhEY	Cynyddu ymwybyddiaeth o'r Concordat o 59.4% (Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a			

ECI2	Sicrhau bod polisiau ac arferion y sefydliad sy'n berthnasol i ymchwilyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, ac yn cael eu rhannu'n dda i ymchwilyr a'u rheolwyr.	<p>ECI2(a) Cynnal holl bolisiau a gweithdrefnau'r Brifysgol sy'n ymwneud ag ymchwil ar dudalennau gwe Ein Hymchwil er mwyn sicrhau bod yr holl ddogfennaeth yn hygyrch, yn dryloyw ac yn weledol i'r holl fyfyrwyr a staff.</p> <p>ECI2(b) Creu Cynllun <i>Polisi Ymgysylltu a Chyfathrebu</i> ar gyfer pob gweithdrefn a pholisi sy'n ymwneud ag ymchwil newydd.</p> <p>ECI2 (c) Yn dilyn dadansoddiad bwch yn defnyddio'r offer hunanasesu UKRIO a chreu Grŵp Gorchwyl a Gorffen Llywodraethiant Gwybodaeth Ymchwil, bydd nifer o bolisiau sy'n ymwneud ag ymchwil yn cael eu gweithredu a/neu adolygu.</p> <p>ECI2 (d) Datblygu cynnwys ar-lein a chyflwyno sesiynau 'Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb' i'r holl awduron ac adolygwyr polisi.</p>	Do Naddo Naddo Do	Ebrill 2024 Mawrth 2024 Medi 2025 Chwefror 2024	RhEY PY PY PDS	Tudalennau gwe i fod yn eu lle. Cynllun Polisi Ymgysylltu a Chyfathrebu i'w weithredu. O fewn dogfennaeth, sicrhau mecanwaith clir i staff roi adborth ar eu barn ynghylch cymryd rhan yn y broses. Cynyddu'r ymatebion i'r cwestiwn - "I ba raddau mae eich sefydliad yn gwerthfawrogi'r cyfraniad a wneuch chi i bolisi'r sefydliad a gwneud penderfyniadau" yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr o 48.2% i 65%. Cynyddu'r ymateb i'r gosodiad "Maent yn gofyn am fy marn yn rheolaidd" mewn arolwg mewnol o 84% i 90%. Cyflwyno cynnwys Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar-lein i'r holl awduron polisi, monitro adborth a faint sy'n ei ddefnyddio.				
ECI6	Adolygu ansawdd yr amgylchedd a diwylliant ymchwil yn rheolaidd, ac adrodd arno, gan gynnwys gofyn am adborth gan ymchwilyr, a defnyddio'r canlyniadau i wella arferion y sefydliad.	<p>ECI6(a) Cymerodd Prifysgol Wrecsam ran yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr am y tro cyntaf yn 2023. Roedd y gyfradd ymateb yn isel (13%), a bydd cynllun cyfathrebu a rhannu'n cael ei ddatblygu i gynyddu cyfranogiad.</p> <p>ECI6(b) Parhau i gynnal yr arolwg staff bob dwy flynedd. Gan nad yw'r arolwg yn canolbwyntio at ddatblygu ymchwil, amgylchedd a diwylliant, mae'n ein galluogi i gymharu'r ymateb rhwng staff profesiynol, academaidd ac ymchwil, a rhwng y rhai ar gytundebau parhau a thymor penodol. Bydd cynllun gweithredu a chyfathrebu o'r canlyniadau'n cael ei rannu â'r holl staff.</p> <p>ECI6(a) Cymerodd Prifysgol Wrecsam ran yn yr Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig am y tro cyntaf yn 2023. Roedd y gyfradd ymateb yn isel (20%), bydd cynllun cyfathrebu a rhannu'n cael ei ddatblygu i gynyddu cyfranogiad.</p> <p>ECI6 (d) Casglu data o gaffis diwylliant ymchwil sy'n cael eu cynnal gan adrannau i adolygu amgylchedd a diwylliant y Brifysgol a thrafod ffyrdd i wella arferion y sefydliad.</p>	Naddo Naddo Naddo Do	Ebrill 2025 Mawrth 2025 Mai 2024 Blynyddol	PY PAD TDY PY	Cynyddu cyfradd ymateb i'r Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr i 45%. Adolygu a rhannu ymatebion ar draws y Brifysgol. Cynyddu Arolwg Ymgysylltiad Staff i 75% - adolygu a rhannu ymatebion ar draws y Brifysgol. Cynyddu cyfradd ymateb i'r Arolwg Ymgysylltiad Staff i 50% - adolygu a rhannu ymatebion ar draws y Brifysgol. Defnyddio data a gasglwyd o Gaffis Diwylliant i'w rannu'n glir drwy ddefnyddio ymgyrch 'dywedoch chi, gwnaethom ni'.				
ECR1	Annog ymchwilyr i gyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol a bod yn gydweithwyr cefnogol, yn enwedig i ymchwilyr a myfyrwyr newydd.	<p>ECR1(a) Parhau i annog a hyrwyddo staff ymchwil a myfyrwyr i fynychu a chyflwyno yn y Ty Agored ar gyfer ymchwil.</p> <p>ECR1(b) Cynnal caffis diwylliant ymchwil a seminarau ymchwil mewn Adrannau a Chyfadranau.</p> <p>ECR1(c) Gweithredu mentora ymchwil penodol i'r cynllun mentora staff cyffredinol a sicrhau bod hyfforddiant ac arweiniad ar waith ar gyfer hyn.</p> <p>ECR1(d) Creu cynllun bydi ymchwil newydd i Fyfyrwyr Ymchwil Ôl-raddedig ac Ymchwilyr</p> <p>ECR1(e) Creu rhydwyaith staff niwroamrywiaeth sydd ar gael i'r holl staff.</p>	Do Naddo Naddo Naddo Naddo	Parhaus (Adrodd yn Flynnyddol) Parhaus (Adrodd yn Flynnyddol) Mai 2024 Gorffennaf 2024 Chwefror 2024	SDY PY PDS TDY PY	Creu lle i ymchwilyr drafod ymchwil, hyrwyddo cydwethio ac arddangos cyflawniadau ymchwil. Gweithredu cynlluniau newydd: mentor, bydi a rhydwyaith, gyda chynlluniau cyfathrebu ar waith. Cynyddu aelodaeth 10% bob blwyddyn Monitro presenoldeb ac adborth o ddigwyddiadau: ty agored, caffis diwylliant, seminarau ymchwil. Cynyddu presenoldeb 20% yn yr holl ddigwyddiadau erbyn 2026. Cynyddu canlyniadau'r Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig o 80% i 90% i'r gosodiad "Rwy'n ymwybodol o gyfleoedd i ymwneud â chymuned ymchwil ehangach y coleg"				
<p>Llesiant ac Iechyd Meddwl</p> <p>Nod y rhwyngedigaethau hyn yw hyrwyddo llesiant cadarnhaol ymysg ymchwilyr, drwy hyfforddiant priodol a galluogi ffyrdd newydd o weithio.</p> <p>Mae gan y Brifysgol Strategaeth Llesiant ac Iechyd Meddwl ar waith gan y Gweithgor Llesiant ac Iechyd Meddwl, sy'n cael ei goruchwyllo gan Fwyd Campws a Myfyrwyr ac Adnoddau Dynol.</p> <p>Fel y nodir yn y strategaeth, nod y Brifysgol yw rhoi'r sgiliau, dealltwriaeth a'r profadau mae ein staff a'n myfyrwyr eu hangen i fyw bywydau bodddhaol, buddiol a hapus. Rydym yn ymgymryd â dull sefydliad cyfan tuag at lesiant ac iechyd meddwl er mwyn darparu'r profiad gorau bosib i'r holl staff a myfyrwyr. Rydym wedi ymrwngto i iechyd meddwl dreiddio drwy bob agwedd o ddiwylliant ac arbenigedd y Brifysgol ac i fod yn rhan o iaith addysg. Mae Prifysgol Wrecsam wedi addo cynorthwyo Amser i Newid Cymru ac wedi ymrwngto'n gyhoeddus i ddod yn sefydliad sydd eisiau mynd i'r afael â stigma ynghylch iechyd meddwl a gwahaniaethu, gan leihau gwahaniaethau o fewn y sefydliad a'r gymuned ehangach. Mae gan y Brifysgol hefyd wythdeg o bobl cymorth cyntaf Iechyd Meddwl ar waith. Mae pob cynhadledd feiriadol sydd wedi ei threfnu drwy gydol y flwyddyn academaidd yn cael ei chefnogi gan llinyn llesiant, gyda digwyddiadau a sesiynau'n cael eu darparu i gynorthwyo llesiant ac iechyd meddwl staff a myfyrwyr.</p> <p>Mae'r Brifysgol, yn ogystal, wedi ymrwngto i gymryd rhan mewn prosiectau ymchwil ar lesiant ac iechyd meddwl a'u cynhyrchu. Mae'r prosiect 'Presgripsiynau cymdeithasol seiliedig ar natur i gynorthwyo llesiant a chysylltioddeb myfyrwyr' Prifysgol Wrecsam, sydd wedi derbyn cyllid o £400,000, yn ceisio deall sut y gall ymriadau seiliedig ar natur i fyfyrwyr eu helpu i wella llesiant a theimlo mwy o gysylltiad â'r gymuned leol a'i hamgylchedd.</p> <p>Bydd y Brifysgol yn parhau i arfogi staff a myfyrwyr â dealltwriaeth, sgiliau a chefnogaeth. Fodd bynnag, mae'r gweithredoedd sy'n cael eu rhestru isod ar gyfer y tair blynedd nesaf yn canolbwyntio ar lesiant, iechyd meddwl a llywyth gwaith.</p>										
ECI3	Hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl da drwy reoli llywyth gwaith a phobl yn effeithiol.	<p>ECI3 (a) Cynnal adolygiad o'r model dyrannu llywyth gwaith, gan archwilio sut mae llywyth gwaith yn effeithio llesiant drwy grwpiau ffocws gyda staff academaidd ac ymchwil.</p> <p>ECI3 (b) Adolygu sut mae'r model dyrannu llywyth gwaith yn gallu hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl, hyfforddiant a datblygiad.</p>	Naddo Naddo	Gorffennaf 2025 Gorffennaf 2025	PY PY	Cynnal ac adrodd ar adolygiad i bwylograu perthnasol y brifysgol, yn amlinellu camau a newidiadau posibl i'r broses model dyrannu llywyth gwaith yn seiliedig ar ganlyniadau. Cynyddu canlyniadau Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr o 87.5% i 95% sy'n cytuno neu gytuno'n gryf bod y sefydliad yn hyrwyddo pwysigrwydd llesiant ac iechyd meddwl da staff yn				

EC14	Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi'u hyfforddi'n briodol o ran liesiant ac iechyd meddwl.	EC14 (a) Creu opsiynau hyfforddi rheoli llinell Liesiant ac Iechyd Meddwl i bob Rheolwr. EC14 (a) Creu opsiynau hyfforddi Goruchwyliwr Myfyrwyr Ymchwil Ôl-raddedig Liesiant ac Iechyd Meddwl i bob Rheolwr.	Naddo Naddo	Gorffennaf 2025 Gorffennaf 2025	PDS TDY	Opsiynau hyfforddi newydd ar waith i reolwyr llinell a goruchwyliwr. Monitro presenoldeb yn y sesiynau hyn ac adborth arnynt.				
ECM3	Hyrwyddo amgylchedd gweithio iach sy'n cefnogi liesiant ac iechyd meddwl ymchwilwyr.	ECM3 (a) Ymgynghori â rheolwyr ymchwilwyr er mwyn rhoi arweiniad i reolwyr llinell ar gynnal gysgyrsia liesiant ac iechyd meddwl gyda staff yn ystod y broses Adolygu Datblygiad Profesiynol blynyddol.	Naddo	Gorffennaf 2025	PAD	Cynyddu canlyniadau Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr o 71% i 85% o reolwyr llinell yn adrodd eu bod yn gwbl hyderus yn eu gallu i ymateb i unrhyw broblem ynghylch liesiant ac iechyd meddwl. Adborth ar yr arweiniad a gafwyd.				
ECM4	Sicrhau bod rheolwyr yn ystyried censiadau i weithio'n hyblyg a threfniadau priodol eraill yn llwyr i gefnogi ymchwilwyr.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
ECR3	Sicrhau bod ymchwilwyr yn cymryd camau gweithredu cadarnhaol tuag at gynnal eu hiechyd meddwl a'u liesiant.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
Bwlio ac aflonyddu										
Nod y rhwymedigaethau hyn yw dileu bwlio ac aflonyddi yn y system ymchwil, drwy bolisiau blaengar a mecanweithiau diogel i fynd i'r afael â digwyddiadau.										
Mae'r Brifysgol wedi cofrestru ar gyfer y Siarter Troseddau Casineb Cymorth i Ddiodefwyr ac wedi derbyn Nod Siarter Troseddau Casineb am arddangos ei bod yn gweithredu'r hyn a addawyd. Y Brifysgol yw un o'r sefydliadau cyntaf yng Ngogledd Cymru i fabwysiadu'r Siarter Troseddau Casineb Cymorth i Ddiodefwyr, sy'n amlinellu sut mae disgwyl i staff a myfyrwyr ymddwyn pan maent yn dod i gysylltiad â phob sydd wedi cael profiadau o droseddau casineb. Mae'r Siarter yn amlgu hawliau'r diodefwyr a'i nod yw cynorthwyo sefydliadau i nodi ac adrodd ar ddiwyddiadau a throseddau casineb all ddiwyddi yn eu hadeliadau neu'r tu allan iddynt. Fe wnaeth y Brifysgol adolygu a diweddarau'r Polisi Urddas yn y Gweithio yn 2023, gan rymuso'i hymrwymiad i sicrhau bod aelodau o staff yn cael eu trin gydag urddas yn y gwaith, gan gynnig amgylchedd cynhwysol a diogel. Mae'r Brifysgol yn disgwyl i holl aelodau ei chymuned drin ei gilydd â pharch, yn gwrtais ac yn ystyron bob amser. Mae gan holl aelodau cymuned y Brifysgol yr hawl i ddisgwyl cael eu trin â pharch gan eraill ac, yn yr un modd, mae ganddynt gyfrifoldeb i drin eraill â pharch.										
ECI3	Hyrwyddo amgylchedd gwaith iach drwy bolisiau ac arferion effeithiol i fynd i'r afael â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys rhoi cymorth priodol i unigolion sy'n adrodd am broblemau.	ECI3 (a) Bydd y Brifysgol yn parhau i ddatblygu tuag at lefel eiddo Siarter Cydraddoldeb Hillol. ECI3 (b) Adolygu'r prosesau adrodd presennol sydd ar waith i staff ynglŷn â bwlio ac aflonyddu ym Mhrifysgol Wrecsam a chynnal adolygiad o ddealltwriaeth academaidd o'r prosesau hyn.	Do Naddo	Tachwedd 2025 Mehefin 2026	PDS PAD	Mae'r Tim Hunan Asesu'n cyfarfod yn chwarterol i adolygu a monitro'r cynnydd a wnaed, gyda Grŵp Goruchwyliwr a Gorffen wedi ei sefydlu ac yn gyfrifol am lywio effennau penodol o'r cynllun gweithredu. 75% o ymatebwyr yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr i gyntuno eu bod yn gyfarwydd â mecanweithiau'r sefydliad o adrodd am fwlio neu aflonyddu.				
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn hyrwyddo adrodd am achosion o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu a mynd i'r afael â nhw.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
ECR4	Sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio'r mecanweithiau sydd ar gael i adrodd am staff nad ydynt yn bodloni'r safonau ymddwyn disgwyliedig mewn perthynas â gwahaniaethu, aflonyddu, a bwlio.	ECR4 (a) Gweithredu tudalennau gwe newydd sydd ar gael i'r holl staff a myfyrwyr gydag arweiniad ar drywyddau a chymorth sydd ar waith i adrodd am staff. ECR4 (b) Cynllun cyfathrebu ar waith i rannu polisiâu, arfer orau, arweiniad a chymorth i adrodd am staff nad ydynt yn bodloni'r safonau ymddwyn disgwyliedig.	Naddo Naddo	Mehefin 2026 Mehefin 2026	PAD PAD	Mecanweithiau adrodd am achosion o wahaniaethu, bwlio, aflonyddu neu gamymddygiad ymchwil gan 60-65% o ymatebwyr yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr. Yn ystod y cyfnod adrodd, bydd y brifysgol yn codi hwn i 75%.				
Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant										
Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr wedi eu hyfforddi ac yn ymwvobodol o arferion sy'n gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn eu mabwysiadu										
Mae'r brifysgol yn adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'i nodau cefnogi ar hyn o bryd (2020-2024) ac mae'n ofynnol cyhoeddi cynllun wedi ei ddiweddarau erbyn 1 Ebrill 2024. Mae'r brifysgol yn cynnal ymgynghoriad ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r holl staff ar hyn o bryd. Mae'r cynllun yn canolbwyntio ar dri amcan: Taith Myfyrwr - dull cynhwysol o ran profiad ein myfyrwr sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant; gan alluogi ein myfyrwr i ffynnu a gadael y brifysgol gyda'r gallu i greu bywyd a gyrfa lwyddiannus. Mae'r Daith Staff yn ddull cynhwysol at recriwtio, dilyniant a chych bywyd gweithwyr. Mae'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan alluogi ein staff i ddatblygu a ffynnu mewn amgylchedd lle maent yn teimlo eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch. Taith Gymunedol - amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol sy'n tynnu ar bersectif amrywiol a chyfoeth diwyllianol ein cymuned leol, gan ei galluogi i elwa a thyfu gyda'r Brifysgol. Cafodd Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol ei adolygu a'i ddiweddarau yn 2022, gyda'i ymrwymiad craidd i gefnogi, datblygu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn ei arferion a'i weithgareddau gyda'r nod o sefydlu diwylliant cynhwysol ac amgylchedd lle na does gwahaniaethu yn seiliedig ar werthoedd urddas a pharch. Cytunodd 94% o staff a gwhibaodd yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr fod Prifysgol Wrecsam wedi ymrwmo i gydraddoldeb ac amrywiaeth.										
ECM1	Sicrhau bod rheolwyr yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a rhoi'r rhain ar waith yn eu gwaith.	ECM1 (a) Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr yn ymgymryd â chynnwys ar-lein sydd newydd ei ddatblygu ar gyfer 'sesiynau Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb. ECM1 (b) Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi derbyn ac yn ymgymryd â'r Pecyn Cymorth Troseddau Casineb, wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i ddarparu cymorth ac addysgu aelodau eu tîm mewn perthynas â digwyddiadau troseddau casineb. ECM1 (c) Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi derbyn ac yn ymgymryd â'r Pecyn Cymorth Anabledd newydd, wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i gynnig cymorth i aelodau o'u tîmau sy'n datgan anableddau.	Do Do Do	Ebrill 2024 Ebrill 2024 Ebrill 2024	PDS PDS PDS	Gweithredu hyfforddiant a pheccynnau cymorth. Bydd 100% o reolwyr academaidd a goruchwyliwr myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig wedi ymgymryd â hyfforddiant a pheccynnau cymorth erbyn 2026. Cynyddu'r ymatebion sy'n cytuno eu bod yn gyfarwydd â mecanweithiau'r sefydliad i adrodd am achosion o wahaniaethu yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr o 65.6% i 85%.				
ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu'n unol â pholisiau cyflogwyr a chyllidwyr o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	ECR2 (a) Y Gynhadledd Staff Mewnol Flynnyddol 2024: Y thema sbardun yw Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Ymchwil. Mae'r digwyddiad undydd yn agored i'r holl staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig. Bydd sesiynau prwpsol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn ymchwil, yn cynnwys gwybodaeth sefydliadol a pholisi cyllidwr. Bydd yn cael ei gynnal ochr yn ochr â digwyddiadau sy'n ymroi i Niwroamrywiaeth yn y gweithle. ECR2 (b) Mae'r brifysgol wedi cyflwyno sesiynau Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil Byr yn 2023/2024. Mae sesiynau prwpsol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a PCE wedi eu	Naddo	Aug-24	PY	Presenoldeb yn y gynhadledd a'r sesiynau byr ac adborth arnynt. Cynnal sesiynau lle gall staff ddarparu adborth gweithredol a chyfraniadau polisi ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn ymchwil. Cynnal yr ymateb i'r gosodiad Mae eich sefydliad wedi ymrwmo i gydraddoldeb ac amrywiaeth yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr.				
Uniondeb Ymchwil										

Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr wedi eu hyfforddi, yn ymwybodol, ac yn cynnal safonau uchel o uniondeb ymchwil, ac yn gallu adrodd am dorri rheolau neu gamymddygiad.									
Mae'r Brifysgol wedi cwblhau dadansoddiad bwch yn erbyn y Concordat Uniondeb Ymchwil, yn defnyddio'r offeryn hunan asesu UKRIO. Mae cynllun gweithredu sy'n gysylltiedig â'r Concordat i Gefnogi Uniondeb Ymchwil yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd, felly nid oes camau gweithredu wedi eu rhestr yn erbyn y rhwymedigaethau isod.									
ECIS / ECM2	Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uniondeb ymchwil uchaf posibl ac yn gweithredu'n unol â nhw.								
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn adrodd am ddiwyddiadau o uniondeb ymchwil gwael ac yn mynd i'r afael â nhw.								
ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu'n unol â pholisïau cyflogwyr a chyflidwyr o ran uniondeb ymchwil.								
ECR4	Sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio'r mecanweithiau sydd ar gael i adrodd am staff nad ydynt yn bodloni'r safonau ymddyddig disgwyliedig mewn perthynas â chamymddygiad ymchwil.								
Datblygu polisi									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw annog yr holl ymchwilwyr i gyfrannu'n weithredol i ddatblygu polisiau sy'n ysgogi newid cadarnhaol yn eu sefydliadau.									
Mae staff Academaidd ac Ymchwil yn bwydo i ddatblygiad polisi drwy bwyllgorau lefel brifysgol a grwpiau megis y Pwyllgor Ymchwil, Bwrdd Academaidd, Gweithgor Datblygu Ymchwilwyr, Grŵp Gorchwyl a Gorffen Llywodraethiant Ymchwil, etc.									
Mae'r brifysgol wedi ymrwngi i ymuno a chynnwys pobl drwy ei holl brosesau. Mae adolygiad o aelodaeth pwyllgor ar droed i sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu cynrychioli ar bwyllgorau a grwpiau perthnasol. Mae'r brifysgol yn adolygu a gweithredu sawl polisi newydd sy'n ymwneud ag ymchwil a phrosesau; bydd templed cynllun cyfathrebu ac ymgybylltu polisi newydd yn cael ei greu o fewn y cyfnod adolygu.									
E17	Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr yn rhanddeiliaid ailweddol yn y sefydliad a rhoi cyfleoedd ffurfiol iddynt ymgymryd â pholisïau sefydliadol perthnasol a phenderfyniadau.	E17(a) Fel y nodir yn ECI2, mae adolygu a gweithredu polisi sy'n ymwneud ag ymchwil ar droed ar hyn o bryd. Bydd ymchwilwyr yn cyfrannu'n weithredol i'r polisiau newydd hyn drwy weithgorau ac ymgynghoriadau. E17 (b) Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, yn cynnwys ymchwilwyr a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyllgor.	Naddo	Tachwedd 2024	PY	Cynyddu'r nifer o staff sy'n cwblhau arolwg mewnol o 84% i 90% ac sy'n cytuno â'r gosodiad 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd' yn yr Arolwg Ymgybylltu Staff dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'			
			Do	Gorffennaf 2024	RhEY	Cynhyrchu adroddiad ar bolisiau newydd sy'n cael eu datblygu yn rhoi manylion am y broses ymgybylltu a chyfathrebu maent wedi ei thrafod gyda staff a myfyrwyr. Cynyddu'r ymateb i'r cwestiwn "I ba raddau rydych yn teimlo eich bod yn cael eich trin yn deg - cymryd rhan mewn penderfyniadau?" yn yr Arolwg Diwylliant.			
ECM5	Annog rheolwyr i ymgymryd â chyfleoedd i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisiau sy'n anelu at greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad.	ECM5(a) Cymryd rhan ac annog rheolwyr i gynnal Caffis Diwylliant Ymchwil gyda staff er mwyn rhannu arfer gorau, codi materion a chynnig atebion ar gyfer newid. ECM5 (b) Cynyddu'r nifer o reolwyr sy'n cael eu cynrychioli fel pencampwyr concordat	Naddo	Adrodd yn Flynyddol	PY	Creu lle i reolwyr ymchwilwyr drafod diwylliant ymchwil a chreu amgylchedd lle gallant glywed pa newidiadau mae staff yn meddwl ddyfai ddigwydd.			
			Naddo	Mehefin 2026	PY	Cynyddu'r nifer o reolwyr sy'n mynychu a chynnal caffis diwylliant ymchwil yn y Brifysgol. Cynyddu'r nifer o reolwyr sy'n cael eu cynrychioli ar y gweithgor a phencampwyr concordat o 13% i 20%			
EM5	Ymgymryd â chyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiau perthnasol o fewn eu sefydliad.	EM5(a) Cymryd rhan ac annog rheolwyr i gynnal Caffis Diwylliant Ymchwil gyda staff er mwyn rhannu arfer gorau, nodi problemau a chynnig atebion ar gyfer newid. EM5 (b) Cynyddu'r nifer o reolwyr sy'n cael eu cynrychioli fel pencampwyr concordat	Naddo	Adrodd yn Flynyddol	PY	Creu lle i reolwyr ymchwilwyr drafod diwylliant ymchwil a chreu amgylchedd lle gallant glywed pa newidiadau mae staff yn meddwl ddyfai ddigwydd.			
			Naddo	Mehefin 2026	PY	Cynyddu'r nifer o reolwyr sy'n mynychu a chynnal caffis diwylliant ymchwil yn y Brifysgol. Cynyddu'r nifer o reolwyr sy'n cael eu cynrychioli ar y gweithgor a phencampwyr concordat o 13% i 20%			
ECR5	Annog ymchwilwyr i ystyried cyfleoedd i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisiau sydd â'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad.	ECR5(a) Defnyddio proses Adolygu Datblygiad Profesiynol i wneud ymchwilwyr yn ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt ynghylch bod yn aelod o bwyllgor a gweithgor. ECR5 (b) Cynyddu aelodaeth, Ymchwilwyr i'r Rhwydwaith Aelodau Cyswll Tim Datblygu Academaidd yn benodol. ECR5 (c) Annog ymchwilwyr i ddatblygu a chreu arweiniad, strategaeth a pholisï i ymchwilwyr y gellir eu rhannu ar draws y sefydliad. ECR5(d) Ymchwilwyr i gynnal caffis diwylliant ymchwilwyr	Naddo	Mai 2024	PDS	Cynyddu'r nifer o staff sy'n cwblhau arolwg mewnol o 84% i 90% ac sy'n cytuno â'r gosodiad 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd' yn yr Arolwg Ymgybylltu Staff dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'			
			Naddo	Hydref 2025	DC	Cynyddu'r nifer o gaffis diwylliant sy'n cael eu cynnal gan staff academaidd ac nid gan dim canolog.			
			Naddo	Parhaus	DC	Cynyddu'r nifer o gaffis diwylliant sy'n cael eu cynnal gan staff academaidd ac nid gan dim canolog.			
			Do	Adrodd yn Flynyddol	PY	Cynrychiolaeth o ymchwilwyr ar TDA Adrodd, hynnyddo a dathlu arweiniad a pholisï sefydliadol gan ymchwilwyr.			

ER4	Cydnabod eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol yn eu sefydliad a'r gymuned academaidd ehangach a gweithredu'r rôl hon.	ER4(a) Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, yn cynnwys ymchwilyr a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyfllgor.	Do	Mar-24	PY	85% o ymchwilyr sy'n cwblhau arolwg mewnl- i gyluno â 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd' Adolygu'r Cylch Gorchwyd gyda'r Cadeirydd a'r Ysgrifennydd lle mae adolygiad yn dangos bwch cynrychiolaeth Cynyddu canlyniadau Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig o 80% i 90% o ymatebwyr fr cwestiwn "Rwy'n ymwybodol o'r clyleoedd i gymryd rhan yn y gymuned ymchwil ehangach"			
Cyflogaeth									
Recriwtio a chynefno									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod recriwtio ymchwilyr yn aqored a theg a bod ymchwilyr yn derbyn cyfnodau cynefino effeithiol i'r sefydliad.									
Diweddarodd y Brifysgol ei Bolisi Recriwtio a Dethol yn 2023, gan grynhau ei ymrwymiad i degwch, gwrthrychedd, amrywiaeth a rhagoriaeth ymhellach. Mae'r Brifysgol yn darparu hyfforddiant, datblygiad a chymorth i'r rhai sy'n ymwneud â recriwtio a dethol. Mae'n ofynnol i gadeirydd pob panel gwblhau cwsr hyfforddi Paneli Cyfweid i Gadeiryddion.									
Yn mis Hydref 2022 fe wnaeth Prifysgol Wrecsam lansio iTrent, system cyfloges a recriwtio integredig llawn. Y nod yw creu un lle ar gyfer data sy'n cael ei gadw o fewn AD a chyfloges. Defnyddir iTrent gan yr holl staff, ar gyfer creu cytundebau cyflogaeth, cynefino, diweddarau gwybodaeth bersonol, cofnodi gwyliau a hawlio treuliau, gweld slipiau cyflog, etc.									
Mae gan y brifysgol nifer fach iawn o staff ar gytundebau tymor penodol ymchwil yn unig ar hyn o bryd. Wrth i'r brifysgol barhau i dyfu ei gapasiti ymchwil, bydd adolygiad o'r templedi a swydd ddisgrifiadau a ddefnyddir ar gyfer cynorthwyyr ymchwil, ymchwilyr ôl-ddoethurol, cymdeithion ymchwil, a chymrodorion ymchwil yn cael ei gynnal, fel y nodir isod.									
E11	Sicrhau prosesau recriwtio aqored a thryloyw sy'n seiliedig ar ddellyngdod sy'n denu ymchwilyr ardderchog, gan ddefnyddio arferion dethol a phenodi teg a chynhwysol.	E11 (a) Sicrhau bod yr holl reolwyr wedi cwblhau hyfforddiant Recriwtio a Dethol. E11 (b) Adolygu cynnwys hyfforddiant recriwtio a dethol i adlewyrchu'r egwyddor o arferion ymchwil rhagorol, teg a chynhwysol. E11 (c) Cynnal ac adolygu Polisi Recriwtio a Dethol a phroses contractio ar gyfer staff ymchwil yn unig. E11 (ch) Cynnal adolygiad o'r Broses Reoli Swyddi staff addysgu ac ymchwil. E11(d) Creu swydd ddisgrifiad newydd, contractau ac arweiniad i swyddi ymchwil yn unig a Phrifysgol Wrecsam.	Naddo Naddo Naddo Naddo	Hydref 2025 Tachwedd 2024 Mawrth 2024 Tachwedd 2024	PDS PAD PY PAD PAD	Bydd 100% o Reolwyr yn cwblhau hyfforddiant Recriwtio a Dethol erbyn diwedd 25/26. Cynnal 100% o reolwyr sy'n cwblhau'r Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr sy'n cyluno eu bod yn gwbl hiderus yn eu gallu i ddefnyddio prosesau recriwtio cynhwysol, teg a thryloyw. Templedi ac arweiniad newydd ar waith. Cwblhau adolygiad o ddarpariaethau hyfforddi a pholisi a phrosesau sydd ar waith ar hyn o bryd. Ymgynghori â staff contract ymchwilyr a rheolwyr llinell ynghylch yr adolygiad a chyfluo unrhyw newidiadau i'r holl staff.			
E12	Darparu hyfforddiant cynefino effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilyr yn cael eu cynnwys yn y gymuned ac yn ymwybodol o bolisiau ac arferion sy'n berthnasol i'w swydd.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
Recriwtio, gwobrwo a dyrchafu									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau cydnabyddiaeth deg a chynhwysol o ymchwilyr fel rhan o ddatblygu eu gyrfu.									
36% o staff sy'n cwblhau Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr yn teimlo bod llwybrau hyrwyddo yn Mhrifysgol Wrecsam yn glir; o'i gymharu â'r cwestiynau eraill yn yr Arolwg Diwylliant. Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr, mae hwn fel y sylweddol is. Ar ben hynny, mae aelodau academaidd o'r gweithgor concordat wedi parhau i drafod yr egwyddor a rhwymedigaeth E13 ers iddo gael ei greu. Mae hwn fel y faes cynnydd y mae'r gweithgor eisiau ei ddatblygu dros y cyfnod adolygu nesaf.									
E13	Darparu llwybrau cydnabod, gwobrwo a dyrchafu clir a thryloyw ar sail teilyngdod sy'n cydnabod yr ystod iawn o gyfraniadau ymchwilyr, ac amrywiaeth amgylchiadau personol.	E13 (a) Bydd y Brifysgol yn arwyddo'r Datganiad ar Asesu Ymchwil. Bydd canllaw cynllunio a chyfathrebu ynghylch arwyddo'r ymrwymiad ar waith. E13 (b) Creu amserlen gyrfu ymchwilydd, sy'n amlinellu'r gwahanol gamau, hyfforddiant, gweithgareddau a chyfluoedd i ymchwilyr. Bydd yr amserlen hon yn cael ei defnyddio fel adnodd mewn cyfarfodydd Adolygu Datblygiad Proffesiynol gydag arweiniad i ymchwilyr a rheolwyr. E13 (c) Mae sesiwn hyfforddi newydd wedi ei threfnu ar gyfer 2023-2024 'Llwybrau i Ddarlennyddiaeth' i'r holl staff academaidd. E13 (ch) Creu Fframwaith Yrfaeodd Academaidd i gynorthwyo llwybrau a datblygiad gyrfu staff. E13 (d) Datllu cyflawniadau a chydabod ymchwil yn y gwobrau staff bob dwy flynedd. E13 (dd) Adolygu'r polisiau a gweithdrefnau sydd ar waith ar gyfer llwybrau cydnabod i'r holl staff academaidd ac ymchwil ym Mhrifysgol Wrecsam.	Naddo Naddo Naddo Naddo Naddo	Mawrth 2024 Ebrill 2024 Gorffennaf 2024 Awst 2026 Tachwedd 2025 Ionawr 2026	PY RhEY SDY PY PAD PAD	Mae'r Brifysgol wedi penderfynu ar d dull metrigau cyfrifoli a bydd yn arwyddo DORA ac yn ymgorffori hyn i'w diwylliant ymchwil yn y Brifysgol. Ymgorffori'r amserlen yrfa fel adnodd i'r broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol. Cynyddu'r nifer o staff sy'n "cyluno bod y llwybrau a phrosesau cydnabod yn fy sefydliad yn glir i mi" yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr o 36% i 65%. Bydd presenoldeb yn y sesiynau newydd ac adborth ohonynt yn cael eu monitro. Bydd dwy wobwr ar gyfer ymchwilyr yn y gwobrau staff.			
EM3	Bydd rheolwyr yn ymrwymo i brosesau recriwtio, dyrchafu a gwobrwo ymchwilyr sy'n gynhwysol, teg a thryloyw a dangos tystiolaeth o hyn.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
Cynllunio ac adrodd									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilyr a'u rheolwyr yn deall ac yn gweithredu ar eu rhwymedigaethau a'u cyfrifoldebau.									

EM2	Bydd rheolwyr yn ymgyswrtu â chodau ymarfer a ddeddfwrtaethau cyfogaeth perthnasol, polisiâu sefydliadol, a thelerau ac amodau cyllid grant a gweithio'n unol â hwy.	EM2 (a) Fel y nodwyd yn EC12(a) a (b) Bydd holl bolisiau a gweithdrefnau'r Brifysgol sy'n ymwneud ag ymchwil ar dudalennau gwe'r Swyddfa Ymchwil er mwyn sicrhau bod yr holl ddogfennaeth yn hygyrch ac yn weledol i'r holl ffyrwyr a staff ymchwil a bydd <i>Cynllun Cyfathrebu Polisi</i> ar gyfer pob polisi a gweithdrefn newydd sy'n ymwneud ag ymchwil yn cael ei greu. EM2 (b) Mae'r Brifysgol yn gweithredu system reoli grant newydd ar hyn o bryd gydag thrywyddau lliw gwaith clir ar gyfer gwiriadau cynnig cyllido a diwydwydd dyladwy. Bydd y system yn cael ei hymgorffori gydag arweiniad ar gyfer ymgyswrtu a llofnodwyr ar ddeddfwrtaeth, polisiâu a thelerau ac amodau cyllid grant.	Do	Ebrill 2024	PY	Bydd tudalennau gwe'n fyw ar wefan y Brifysgol. Dylid cymeradwyo Polisiâu a Phrosesau newydd gydag Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar waith a'i gyfathrebu â'r holl staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn dilyn <i>Cynllun Polisi Ymgynghori a Chyfathrebu</i> . System Reoli Grant yn fyw			
ER1	Bydd ymchwilwyr yn sicrhau eu bod yn gweithio'n unol â pholisiau'r sefydliad, gweithdrefnau a ddeddfwrtaethau cyfogaeth, yn ogystal â gofynion eu cyllidwr.	ER1 (a) Fel y nodwyd yn EC12(a) a (b) Bydd holl bolisiau a gweithdrefnau'r Brifysgol sy'n ymwneud ag ymchwil ar dudalennau gwe'r Swyddfa Ymchwil er mwyn sicrhau bod yr holl ddogfennaeth yn hygyrch ac yn weledol i'r holl ffyrwyr a staff ymchwil a bydd <i>Cynllun Cyfathrebu Polisi</i> ar gyfer pob polisi a gweithdrefn newydd sy'n ymwneud ag ymchwil yn cael ei greu. ER1 (b) Mae'r Brifysgol yn gweithredu system reoli grant newydd ar hyn o bryd gydag thrywyddau lliw gwaith clir ar gyfer gwiriadau cynnig cyllido a diwydwydd dyladwy. Bydd y system yn cael ei hymgorffori gydag arweiniad ar gyfer ymgyswrtu a llofnodwyr ar ddeddfwrtaeth, polisiâu a thelerau ac amodau cyllid grant.	Do	Ebrill 2024	PY	Bydd tudalennau gwe'n fyw ar wefan y Brifysgol. Dylid cymeradwyo Polisiâu a Phrosesau newydd gydag Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar waith a'i rannu â'r holl staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn dilyn <i>Cynllun Polisi Ymgynghori a Chyfathrebu</i> . System Reoli Grant yn fyw			
ER2	Bydd ymchwilwyr yn deall eu rhwymedigaethau a chyfrifoldebau o ran adrodd.	Bydd y rhwymedigaeth hon yn cael ei hystyried yn y cynllun gweithredu Concordat i Gynorthwyo Uniondeb Ymchwil newydd.							
Rheoli pobl									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu rheoli'n dda ac yn cael adolygiadau perfformio prydlon ac effeithiol.									
Mae gan Strategaeth Pobl a Diwylliant y Brifysgol 2021-2024 yr amcan strategol i: Ddatblygu tîm arwain a rheoli sy'n cynorthwyo a datblygu ein staff i gyflawni eu potensial a dyheadau gyrfa, gan eu harfogi i lwyddo. Y brif flaenoriaeth o fewn y strategaeth dan arweiniad y Pwylygor Pob a Diwylliant yw: Cynorthwyo ac arwain ein tîm arwain i datblygu dulliau arwain a rheoli, yn eu galluogi i gresauu fyrrdd cytbywso o weithio a chynorthwyo perfformiad llwyddiannus eu tîmau'n effeithiol.									
E14	Darparu cyfleoedd hyfforddiant rheoli llinell a phrosiect effeithiol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a chyfwerth.	E14 (a) Adolygu'r hyfforddiant arweinydd rhaglen presennol i ganfod a ellir rhoi rhaglen hyfforddi datblygiad debyg ar waith, yn benodol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr. E14 (b) Rydym wedi cynnal 'Rheoli Prosiect i PhD' ers sawl blywyddyn, sydd ar gael i'r holl ffyrwyr ymchwil ôl-raddedig. Ein nod yw creu sesiwn newydd, 'Rheoli prosiect ymchwil', ar gyfer 24/25, sydd ar gael i'r holl staff. E14 (c) Adolygu'r ddwy ddarpariaeth hyfforddi newydd ar gyfer rheolwyr llinell a gafodd eu lansio yn 2023-2024, wedi ei ddarparu gan y Swyddfa Ymchwil ac AD.	Do	Ionawr 2025	DC	Adolygu rhaglen a chynnig dulliau tebyg ar gyfer rheolwyr ymchwil. Sesiynau hyfforddi newydd Presenoldeb ac adorth Cynyddu'r nifer o staff sy'n cytuno bod ganddynt amser i ddatblygu eu sgiliau arwain yn yr Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr o 40% i 60%.			
E15	Sicrhau bod arferion gwych o reoli pobl yn cael eu hyrwyddo ledled y sefydliad a'u hymgorffori mewn diwylliant sefydliadol, drwy arfarniadau blynyddol, meini prawf dyrchafu tryloyw, a dyrannu llwyth gwaith.	E15 (a) O fewn y system AD i'trent newydd, darparu'r opsiwn i staff gofodi amser ymchwil ac ysgohegaid a datblygiad profesiynol dnyr'r system y gellir ei gymeradwyo a'i adolygu gan reolwyr wedi hynny. Creu cynllun arweiniad a chyfathrebu ar gyfer yr holl staff.	Naddo	Chwefror 2024	PAD	Cyflwyno nodwedd newydd gydag arweiniad yn dilyn cynllun cyfathrebu. Adolygu'r defnydd o'r nodwedd yn y system Cynnal ymgynghoriad mewnol gyda staff a rheolwyr ar y nodwedd newydd o'r system.			
EM1	Bydd rheolwyr yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol fel eu bod yn gallu rheoli ymchwilwyr yn effeithiol a chyflawni eu dytletwydd gofai.	EM1 (a) Sesiynau hyfforddi newydd ar gyfer rheolwyr 23/24 'Cael Sgwrs ynghylch Ymchwil gyda Staff' a 'Sut i gynnal Adolygiad Datblygiad Profesiynol effeithiol'.	Naddo	Nov-24	SDY	Monitro presenoldeb yn y ddwy sesiwn ac adorth arnynt. Monitro ymatebion Arolwg Diwylliant, Cyfogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr i: Rheolwyr Ym mha feysydd ydych wedi ymgymryd â hyfforddiant a datblygiad profesiynol parhaus arall, neu yr hoffech ymgymryd â nhw?'			
EM4	Rheolwyr yn ymwneud yn weithredol mewn sesiynau rheoli perfformiad adelladol rheolaidd gyda'u hymchwilwyr.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
ER3	Ymchwilwyr yn ymgymryd yn gadarnhaol â thrafodaethau rheoli perfformiad ac adolygiadau gyda'u rheolwyr.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
Diogelwch swyddi									
Nod y rhwymedigaeth hon yw gwella diogelwch swyddi ymchwilwyr.									
E16	Celsio gwella diogelwch swyddi i ymchwilwyr, er enghreiffti drwy brosesau adeoli mwy effeithiol a defnyddio mwy o gontractau penagored, ac adrodd ar gynnydd.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
Datblygiad Profesiynol a Datblygu Gyrfa									
Hyrwyddo datblygiad profesiynol									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo pwysigrwydd datblygiad profesiynol a sicrhau bod gan ymchwilwyr yr amser i yn ymgymryd ag o.									

PCDI1	Darparu cyfleoedd, cymorth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilyr i ymgymryd ag o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad profesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilyr yn mynd ar drywydd gyfleoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth.	<p>PCDI1 (a) Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat Datblygu Ymchwilyr</p> <p>PCDI1(b) Datblygu canllaw ar gyfer 'beth yw datblygiad profesiynol' a fydd ar gael ar wefan y swyddfa ymchwil ac a fydd yn cael ei rannu â phob ymchwilydd</p> <p>PCDI1 (c) Parhau i hyrwyddo Gwobrau Datblygu Ymchwil</p> <p>PCDI1 (ch) Gweithio gyda Chyladrannau/Adrannau i sicrhau bod disgyblaeth benodol a hyfforddiant penodol cam gyrfya yn cael ei gynhyrchu ochr yn ochr â'r hyfforddiant generig mwy sy'n cael ei ddarparu'n ganolog</p>	<p>Naddo</p> <p>Do</p> <p>Do</p> <p>Naddo</p>	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Awst 2024</p>	<p>SDY</p> <p>PY</p> <p>GSY</p> <p>PY</p>	<p>Cynyddu presenoldeb i hyfforddiant ymchwil 15% erbyn y cyfnod adolygu nesaf. Cynyddu'r adorth wedi bob sesiwn 10% a chwblhau adroddiad blynyddol.</p> <p>Cynyddu'r nifer o wobrau RD 10% Cynyddu'r astudiaethau achos o'r RDA.</p> <p>Gweithio gyda chyladrannau/adrannau, canolfannau ymchwil i greu rhaglenni hyfforddi addas.</p> <p>Cynyddu'r ymatebion i'r cwestiwn - Yn ystod y 12 mis diwethaf (neu ers dechrau eich swydd os yw hynny'n fwy diweddar) oddeutu faint o ddyddiau rydych chi eu treulio'n derbyn hyfforddiant a gweithgareddau datblygu profesiynol parhaus eraill? - 10 diwrnod neu fwy - yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr o 31% i 50%.</p>				
PCDI6	Monitro ymgysylltiad ymchwilyr a'u rheolwyr â gweithgareddau datblygu profesiynol a datblygu gyfleoedd ymchwilyr, ac adrodd arnynt.	<p>PCDI6(a) Adolygu datrasiadau digidol a systemau ar waith er mwyn cofnodi presenoldeb mewn sesiynau Hyfforddiant a Datblygiad, i'w fonitro'n ganolog ac adrodd arno'n flynyddol.</p> <p>PCDI6 (b) Cwblhau datblygiad profesiynol ac anghenion datblygiad profesiynol i'w gasglu drwy'r broses Adolygu Datblygiad Profesiynol a Chynlluniau Ymchwil Personol ar ITrent.</p>	<p>Naddo</p> <p>Naddo</p>	<p>Blynyddol</p> <p>Blynyddol</p>	<p>PY</p> <p>PY</p>	<p>Adolygu datrasiadau digidol</p> <p>Ymgysylltu ag ymchwilyr ynghylch y rhwystrau ynghylch cofnodi hyfforddiant a datblygiad profesiynol.</p>				
PCDM3	Dyrannu o leiaf 10 diwrnod pro rata, y flwyddyn, i'w hymchwilyr ymgymryd â datblygiad profesiynol, gan gefnogi ymchwilyr i gydwyso'r gwaith o gyflawni eu hymchwil â'u datblygiad profesiynol eu hunain.	<p>PCDM3(a) Dylai holl reolwyr llinell ymchwilyr sicrhau bod ymchwilyr wedi eu grymuso i dreulio 10 diwrnod y flwyddyn ar ddatblygiad profesiynol. Arweiniad blynyddol i'w anfon i reolwyr cyn y broses Adolygu Datblygiad Profesiynol.</p> <p>PCDM3 (b) Rheolwyr llinell i annog a hyrwyddo staff ymchwil yn weithredol i gyflwyno eu canfyddiadau ymchwil mewn digwyddiadau ymchwil mewnol perthnasol megis Tŷ Agored ar gyfer Ymchwil neu Seminar Ymchwil mewn cyraddeddau allanol.</p> <p>PCDM3 (c) Mae sesiwn hyfforddi newydd 'Cynnal Sgysrâu Ymchwil gyda Staff' ar gyfer rheolwyr ymchwil wedi ei drefnu ar gyfer 2023-2024.</p>	<p>Naddo</p> <p>Naddo</p> <p>Naddo</p>	<p>Parhaus</p> <p>Blynyddol</p> <p>Gorffennaf 2024</p>	<p>PY</p> <p>TDY</p> <p>TDY</p>	<p>Mae 60% o'r rhai gymerodd ran yn Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr yn cytuno bod eu rheolwyr yn eu hannog i ymgymryd â gweithgareddau datblygu gyrfya a phersonol; mae o leiaf 80% o'r rhai sy'n rheolwyr llinell i ymchwilyr yn nodi eu bod yn hysgrifio yn eu gallu i gynorthwyo ymchwilyr yn weithredol i weithio tuag at eu dyheadau gyrfya.</p> <p>Cynyddu'r ymgymryd â digwyddiadau mewnol megis Tŷ Agored a Seminarau Ymchwil 20%. Cynyddu cynrychiolaeth sy'n cyflwyno yn y digwyddiadau hyn ar gyfer ymchwilyr ar gontract cyfnod penodol 20%</p>				
PCDR1	Ymchwilyr i gymryd perchogaeth dros eu gyrfya, gan nodi cyfleoedd i weithio tuag at nodau gyrfya, gan gynnwys ymgymryd ag o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad personol pro rata y flwyddyn.	<p>PCDR1 (a) Annog ymchwilyr i ddefnyddio canllaw newydd 'beth yw datblygiad profesiynol' arth gwblhau'r Cynllun Ymchwil Personol ac Adolygu Datblygiad Profesiynol.</p> <p>PCDR1 (b) Creu a datblygu templed tracio i'r holl staff ei ddefnyddio'n flynyddol a'i ddefnyddio fel offeryn wrth gwblhau eu Cynllun Ymchwil Personol ac Adolygu Datblygiad Profesiynol gyda'u rheolwr llinell.</p>	<p>Naddo</p> <p>Naddo</p>	<p>Mai-24</p> <p>Mai-25</p>	<p>PAD</p> <p>PY</p>	<p>Cwblhau arweiniad a chylochrediad y ddwy ddogfen/templedi newydd a rhannu.</p> <p>Adrodd ac ymgynghori i weld pwy sydd wedi defnyddio'r arweiniad a thempledi newydd wrth Adolygu Datblygiad Profesiynol.</p> <p>Ymatebion Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr i "Mae eich rheolwr/goruchwyliwr yn eich annog i ymgymryd â gweithgareddau datblygu profesiynol a phersonol?"</p>				
Adolygiadau datblygu gyrfya										
Nod y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilyr a'u rheolwyr yn ymwneud ag adolygiadau datblygu gyrfya cynhyrchiol.										
PCDI2	Darparu hyfforddiant, cymorth strwythuredig ac amser i reolwyr ymgymryd ag adolygiadau datblygu gyrfya ystyrlon gyda'u ymchwilyr.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
PCDI6	Monitro ymgysylltiad ymchwilyr a'u rheolwyr â gweithgareddau datblygu profesiynol ac adolygiadau datblygu gyrfya ymchwilyr, ac adrodd arnynt.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
PCDM1	Rheolwyr yn ymgymryd mewn trafodaethau datblygu gyrfya yn rheolaidd gyda'u ymchwilyr, gan gynnwys cynnal adolygiad datblygiad gyrfya o leiaf unwaith y flwyddyn.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
PCDR4	Ymgymryd yn gadarnhaol ag adolygiadau datblygiad gyrfya gyda'u rheolwyr.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.								
Cynllunio a chefnogi datblygu gyrfya										
Nod y rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo cynllunio datblygu gyrfya ymchwilyr drwy gymorth wedi'i delwra a chaglu tystiolaeth o brofiad profesiynol.										
PCDI3	Sicrhau bod ymchwilyr yn gallu cael cyngor profesiynol ar reoli gyfleoedd ar draws ystod o yrfaeodd.	<p>PCDI3 (c) Mae sesiwn hyfforddi newydd wedi ei threfnu ar gyfer 2023-2024 Nod rhan gyntaf y sesiwn yw cael cyfranogwyr i feddwl beth yw CV naratif, a sut mae'n wahanol i'r CV academaidd traddodiadol. Mae ail ran y sesiwn yn canolbwyntio ar yrfaeodd tu draw i'r byd academaidd a sut i gysylltu hyn â chynllunio gyrfya personol.</p> <p>PCDI3 (b) Bydd tudalen we newydd yn cael ei datblygu gydag arweiniad gyrfya i ymchwilyr, yn cynnwys recordiadau o'r gyfres Made in Wales; Careers beyond academia. Royal Society Résumé for Researchers a straeon gyrfya tu draw i'r byd academaidd.</p>	<p>Naddo</p> <p>Naddo</p>	<p>Mawrth 2024</p> <p>Mehefin 2025</p>	<p>SDY</p> <p>RhEY</p>	<p>Monitro presenoldeb yn yr hyfforddiant ac adorth arno</p> <p>Creu tudalen we newydd, nifer o wylwyr y fideo.</p> <p>Cynyddu'r ymatebion i "Mae eich rheolwr/goruchwyliwr yn eich annog i ystyried ystod eang o opsiynau gyrfya ar gyfer y dyfodol o fewn y byd academaidd" yn yr Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr o 37% i 60%.</p>				

PCDR3	Mae ymchwilyr yn cynnal a chadw cynllun datblygu gyrfa profffesiynol cyfredol ac adeiladu portffolio o dystiolaeth i ddangos y gellir defnyddio eu profiad, i gefnogi ceisiadau am swydd.	PCDR3 (a) Sicrhau bod yr holl staff, yn cynnwys ymchwilyr, yn defnyddio System Gwybodaeth Ymchwil Wrecsam, ac yn creu a diweddarau profiliau staff i adlewyrchu portffolio o weithgarwch ymchwil. PCDR3 (b) Sicrhau bod yr holl staff, yn cynnwys ymchwilyr, yn ymwneud â'r Cynllun Ymchwil Personol fel rhan o'r Adolygu Datblygiad Profffesiynol. PCDR3 (c) Hynwddo a chynyddu'r nifer o staff academaidd ac ymchwilyr gyda chyfrif ORCID	Do Do Naddo	Parhaus	PY	Holl staff ac ymchwilyr i gael proffil ar dudalennau gwe'r Brifysgol erbyn 2025, sy'n cael eu diweddarau'n rheolaidd. 80% o ymchwilyr ar gyfundeib cyfnod penodol yn meddu ar Gynllun Ymchwil Personol. Cynyddu nifer o gyfrifon ORCID o 16% i 40% erbyn y cyfnod adolygu nesaf			
Hunaniaeth ac arweiniad ymchwil									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw darparu cyfleoedd i ymchwilyr symud ymlaen yn eu gyrfaoedd drwy ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u gallu i arwain.									
PCDI4	Darparu cyfleoedd ac amser i ymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach.	PCDI4 (a) Parhau i hyrwyddo'r Rhaglen Arweinyddiaeth Aurora ac Arweinyr y Dyfodol. PCDI4 (b) Sicrhau bod yr holl staff, yn cynnwys ymchwilyr, yn defnyddio System Gwybodaeth Ymchwil Wrecsam, gan alluogi'r holl staff i greu profiliau i arddangos eu hunaniaeth ymchwil a fydd yn cael eu cyhoeddi ar dudalennau gwe allanol.	Naddo Do	Blynnyddol Awst 2025	PDS PY	Cynyddu cyfranogiad yn y Rhaglen Arweinyddiaeth Aurora ac Arweinyr y Dyfodol Holl staff ac ymchwilyr i gael proffil ar dudalennau gwe'r Brifysgol erbyn 2025, sy'n cael eu diweddarau'n rheolaidd.			
PCDM4	Nodi cyfleoedd, a rhoi amser (yn ogystal â'r lwfans o 10 diwrnod ar gyfer datblygiad profffesiynol), i'w ymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arwain ehangach, a rhoi ciod a chydabyddiaeth briodol i'w hymdrechion.	PCDM4 (a) Darparu arweiniad i reolwyr ymchwil, o ran cefnogi ymchwilyr i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil, eu sgiliau arwain, cymryd rhan mewn sgorsiau datblygu gyrfa, a chydabyddiaeth a gwerth yn y gwaith.	Do	Nov-24	PY	Creu dogfen ganllaw i reolwyr i'w defnyddio yn ystod y broses Adolygu Datblygiad Profffesiynol a Chynlluniau Ymchwil Personol. Mae 60% o'r rhai sy'n rheolwyr llinell i ymchwilyr yn nodi eu bod yn hyderus yn eu gallu i gynorthwyo ymchwilyr yn weithredol i weithio tuag at eu dyheadau gyrfa.			
PCDM5	Bydd rheolwyr yn ymgymryd â hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i wella eu heffeithiolrwydd personol, ac i hyrwyddo agwedd gadarnhaol at ddatblygiad profffesiynol.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
PCDR5	Bydd ymchwilyr yn chwilio am gyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arwain ehangach ac ymgymryd â nhw	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							
Gyrfaedd amrywiol									
Nod y rhwymedigaethau hyn yw cydnabod, gwerthfawrogi a pharatoi ymchwilyr ar gyfer ystod eang o opsiynau gyrfa sydd ar gael iddynt o fewn ymchwil a thu draw iddo.									
PCDI5	Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyflogaeth a gweithio ar eu traws ddod â buddion i ymchwil ac ymchwilyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilyr brofi hyn.	PCDI5(a) Gweithio gyda rhydwraith Concordat Cymru i ddarparu'r gyfres "Made in Wales: Careers beyond academia". Sesynau sy'n cynnwys ymchwilyr a ddechreuodd eu gyrfa mewn sefydliadau yng Nghymru ac sydd wedi symud i sectorau eraill ers hynny. Byd dy gyfres hon yn rhoi cyswll i ymchwilyr gywed am wahanol drywyddau a llybrau gyrfa.	Naddo	Oct-24	PY	Parhau i weithio ar y cyd â'r rhydwraith Concordat Cymru. Cynyddu'r ymatebion i gwestiynau ynghylch gyrfaoedd tu draw i'r byd academaidd yn yr Arolwg Dwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr.			
PCDM2	Cynorthwyo ymchwilyr wrth archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaedd, er enghraifft, drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr profffesiynol gyrfaoedd, hyfforddiant, a secondiadau.	PCDM2 (a) Adolygu ac ymgynghori ar gyflwyno polisi a gweithdrefn secondiad yn y Brifysgol. PCDM2 (b) Adolygu secondiadau o gynllun mentor y brifysgol i gynnwys ymweliadau a phenodiadau i swyddi mygedol i gynorthwyo ymwybyddiaeth sector tu draw i'r byd academaidd.	Naddo Naddo	Ionawr 2026 Ebrill 2025	PAD PDS	Cyflwyno polisi newydd gyda chymorth cynllun cyfathrebu ac ymgysylltu. Cynyddu canlyniadau Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig o 70% i 80% i'r gosodiad O ganlyniad i fy rhaglen radd ymchwil nwy'n teimlo'n fwy parod ar gyfer fy ngyrfa yn y dyfodol.			
PCDR2	Bydd ymchwilyr yn archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o opsiynau o ran gyrfa ar draws sectorau gwahanol, megis defnyddio mentoriaid, gweithwyr profffesiynol gyrfaoedd, hyfforddiant, a secondiadau.	PCDR2 (a) Cynyddu'r gweithio ar y cyd gyda chyflogwyr drwy KTP, partneriaethau SMART ac ymgynghoriaeth.	Do	Parhaus/ Blynnyddol	PM	Cynyddu'r ymatebion i'r cwestiwn "I ba raddau mae eich sefydliad yn gwerthfawrogi'r cyfraniadau rydych yn eu gwneud?" yn yr Arolwg Dwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilyr. Cynyddo o 10% mewn Partneriaethau SMART a			
PCDR6	Bydd ymchwilyr yn ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiadau o'r system ymchwil ehangach drwy, er enghraifft, rannu gwybodaeth, datblygu polisi, ymgymryd â'r cyhoedd a masnacheiddio.	Nid yw'r rhwymedigaeth hon yn faes ffocws yn y cynllun gweithredu hwn, ond bydd yn parhau i gael ei monitro.							

* Mae'r Concordat Datblygu Ymchwil yn diffinio ymchwilyr fel unigolion y mae eu prif gyfrifoldeb yn cynnwys cynnal ymchwil ac sydd wedi'u cyflogi'n arbennig at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Y brif gynulleidfa yw staff ymchwil, e.e. ymchwilyr ôl-ddoethurool, cymrodorion ymchwil, cynorthwyyr ymchwil. Mae'r Concordat Datblygu Ymchwil yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n ymwneud yn weithredol at ymchwil fel buddiolwyr eu cynllun gweithredu Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilyr ôl-raddedig; staff ar gontractau addysg ac ymchwil; neu gontractau addysgu; clinigwyr; staff cymorth profffesiynol; technegwyr.

Gwybodaeth atodol a dolenni pellach (gellir ychwanegu rhesi)	
1	
2	
3	

Talfyriadau a Geirfa (gellir ychwanegu rhesi)	
PY	Pennaeth Ymchwil
PAD	Pennaeth Adnoddau Dynol
PDS	Pennaeth Datblygu Sefydliadol

4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

RhEY	Rheolwyr Effaith Ymchwil
TDY	Tiwtor Datblygu Ymchwil
SDY	Swyddog Datblygu Ymchwil
PM	Pennaeth Menter
GSY	Gweinyddwr Swyddfa Ymchwil
DC	Deoniaid Cyswilt