



|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cynllun gweithredu HREiR 2020-2021** |  |  |  |  |  |  |
|  | **Manylion** |  |  |  |  |  |
| **Enw’r sefydliad:** | **Prifysgol Glyndŵr** | **Mae’r gynulleidfa sefydliadol\* ar gyfer y cynllun gweithredu hwn yn cynnwys** | |  |  |  |
| **Rhif y garfan:** | **9** | **Cynulleidfa** | **11** | **Sylwadau** | | |
| **Dyddiad cyflwyno:** | **10/09/2020** | Cynorthwywyr Ymchwil | 4 |  | | |
| **Cyd-destun sefydliadol:** | Nid yw CAG yn ymwneud ag ymchwil yn y rôl honno; eu prif berthynas â'r Brifysgol yw fel myfyriwr ymchwil ôl-raddedig. Fodd bynnag, mae eu cyflogaeth fel CAG yn dangos eu bod ar gamau cynnar llwybr gyrfa academaidd posibl ac felly teimlir ei bod yn briodol cymhwyso'r Strategaeth hon iddynt. | Cynorthwywyr Addysgu Graddedig | 7 |  | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Rhwymedigaeth** | Cam gweithredu | Mesur llwyddiant (SMART) | Dyddiad cau | Cyfrifoldeb | Diweddariad cynnydd (i’w gwblhau er mwyn ei gyflwyno) | Deilliant/ canlyniad |
| **Amgylchedd a Diwylliant** | |  |  |  |  |  |  |
| **Rhaid i sefydliadau:** | |  |  |  |  |  |  |
| ECI1 | Sicrhau fod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o’r Concordat | 1. Cynnwys gwybodaeth am y Concordat mewn pecynnau dechreuwyr newydd ac mewn e-bost croeso sy'n cael ei rannu â'r holl staff newydd. 2. Darparu rhestr wirio (o 'bethau i ymgymryd â nhw o ran ymchwil') ar gyfer rheolwyr sy'n cwblhau adolygiadau Prawf, gyda chanllawiau'n cael eu darparu i reolwyr sy’n adolygu i gynnwys amcanion penodol ynghylch ymgymryd â gweithgarwch ymchwil a hyfforddiant perthnasol. 3. Anfonir e-bost blynyddol at yr holl staff perthnasol (gan gynnwys rheolwyr ymchwilwyr) i'w hatgoffa o rwymedigaethau'r Brifysgol a'u rhwymedigaethau nhw o dan y Concordat. 4. Diweddaru dogfennau canllaw ADP (Adolygiad o Ddatblygiad Perfformiad) i reolwyr i gynnwys amcanion penodol ynghylch ymgymryd â gweithgarwch ymchwil a hyfforddiant perthnasol. | 1. Gwybodaeth wedi’i hychwanegu at y templed 2. Rhestr wirio mewn grym 3. Gohebiaeth wedi’i hanfon 4. Canllawiau wedi’u diweddaru | a) 11/20  b) 11/20  c) 10/20  d) 10/20 | 1. AD 2. AD 3. AD 4. AD | 1. Cwblhawyd (Ionawr 2021). Mae gwybodaeth am y Concordat bellach wedi'i chynnwys mewn pecynnau dechreuwyr newydd ac mewn e-bost croeso. Bydd y camau hyn yn parhau i gael eu hadolygu'n flynyddol ac wedi'u cynnwys mewn cynllun gweithredu diwygiedig. 2. Ychwanegwyd awgrymiadau penodol at nodiadau canllaw'r Adolygiad Prawf: Cynlluniwch eich 10 diwrnod o DPP (pro rata); Cymerwch ran mewn o leiaf un sesiwn Tŷ Agored; Mynychwch o leiaf un seminar ymchwil neu ddigwyddiad hyfforddi; Mynychwch sesiwn Moeseg Ymchwil ragarweiniol; Os yw eich rôl yn cael ei hariannu'n gyfan gwbl neu'n rhannol yn allanol, sicrhewch eich bod yn deall telerau'r cytundeb ariannu. 3. Mae e-bost blynyddol yn parhau i gael ei anfon at yr holl staff perthnasol. 4. Mae dogfennau cyfarwyddyd ADP yn cynnwys adrannau perthnasol i reolwyr drafod a chytuno ar anghenion datblygu a hyfforddi. Mae'r ddogfen yn cynnwys amrywiaeth o fathau a ffynonellau dysgu a datblygu, gan gynnwys cwblhau ac ymgymryd â'r Cynlluniau Ymchwil Personol. | Cariwyd drosodd. |
| Mae'r holl gamau gweithredu a gynlluniwyd ar gyfer ECI1 wedi'u cwblhau, ac er bod y rhain wedi bod yn llwyddiannus, mae ein cynllun gweithredu blaengar ar gyfer y ddwy flynedd nesaf yn canolbwyntio ar sut y gellir cyfathrebu'r mentrau a'r camau gweithredu hyn yn well. Rydym hefyd yn cydnabod na wnaethom ddarparu mesur llwyddiannus i gofnodi a oedd staff yn ymwybodol o'r Concordat. Mae’r cynlluniau i gasglu'r data hwn yn y dyfodol yn cynnwys cofrestru gyda CEDARS, monitro ymweliadau â'r wefan a defnyddio dadansoddeg cyfryngau cymdeithasol. |
| ECI2 | Sicrhau bod polisïau ac arferion sefydliadol sy'n berthnasol i ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, a'u bod yn cael eu cyfathrebu’n dda i ymchwilwyr a'u rheolwyr | Datblygu cynnwys ar-lein a chyflwyno 'Sesiynau Asesu Effaith’ ar Gydraddoldeb i bob awdur ac adolygwr polisi a monitro presenoldeb. | 1. Cynnwys ar-lein wedi’i gwblhau 2. Hyfforddiant wedi’i gyflenwi - 100% wedi manteisio arno | a) 01/21  b) 07/21 | 1. AD 2. AD | Nid yw'r camau gweithredu a restrir wedi'u bodloni, gweler y golofn deilliannau/canlyniadau. Fodd bynnag, yn ystod 2019/2021 mae'r Brifysgol wedi parhau i ymrwymo i gyflawni'r rhwymedigaeth hon. Llwyddodd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol i symud sesiynau hyfforddi a digwyddiadau CaCh i leoliad ar-lein. | Gohiriwyd Nid yw'r cam gweithredu hwn wedi cael ei gyflawni, yn bennaf oherwydd Covid-19 a blaenoriaethau eraill y sefydliad yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r cam gweithredu hwn yn cael ei gario ymlaen gyda chynlluniau i ddechrau cyflenwi ym mis Chwefror 2022. Bydd y cam gweithredu hwn yn cael ei gario drosodd i’r cynllun gweithredu HREiR blaengar nesaf. |
| ECI3 | Hyrwyddo iechyd meddwl a llesiant da, er enghraifft drwy reoli pobl a llwythi gwaith yn effeithiol, a pholisïau ac arferion effeithiol i fynd i'r afael â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys darparu cymorth priodol i’r rhai sy’n riportio materion | Nid oes angen gweithredu ar hyn o bryd; adolygiad ym mis Awst 2021 . | Amherthnasol | 01/08/2021; | TDY | Ni wnaed unrhyw gamau gweithredu yn unol â’r rhwymedigaethau hyn yng nghynllun gweithredu 2020-2021. Dros y cyfnod hwn mae gwaith sylweddol wedi'i wneud, gan gynnwys hyrwyddo a recriwtio 4 swyddog diogelu, 44 o hyrwyddwyr diogelu a 66 o gymhorthwyr cyntaf iechyd meddwl. Trefnwyd rhaglen o ddigwyddiadau yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, gan gynnwys siaradwyr allanol, a rhannwyd gwasanaeth ap am ddim i gefnogi staff a myfyrwyr o’r enw "Hwb Gobaith Cydweithredol"; yn wasanaeth am ddim i'r rhai sydd angen cymorth, mae'r ap yn darparu cronfa fawr o adnoddau i gefnogi a chronfa ddata o grwpiau cymorth iechyd meddwl lleol. Ar ôl derbyn cyllid CCAUC ac er mwyn cefnogi'r Strategaeth Iechyd Meddwl a Llesiant, sefydlwyd rhaglen ddatblygu strwythuredig i gefnogi aelodau allweddol o staff er mwyn eu galluogi i gefnogi ein myfyrwyr yn llawn tra'n cefnogi eu llesiant eu hunain. | Mae Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021- 2023 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ECI4 | Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr yn cael eu hyfforddi'n effeithiol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, llesiant ac iechyd meddwl | Gweler ECI2 | Gweler ECI2 | Gweler ECI2 | Gweler ECI2 | Nid yw'r camau gweithredu a restrir yn ECI2 wedi'u bodloni, gweler y golofn deilliannau/canlyniadau. Fodd bynnag, yn ystod 2019/2021 mae'r Brifysgol wedi parhau i ymrwymo i gyflawni'r rhwymedigaeth hon. Llwyddodd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol i symud sesiynau hyfforddi a digwyddiadau CaCh i leoliad ar-lein. Ers 2019 mae 287 o aelodau staff y Brifysgol wedi mynychu hyfforddiant mewn cydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth. Ar ben hynny, dangosodd arolwg ymgysylltiad staff 2020 fod 93% o'r staff wedi dweud eu bod yn gyfarwydd â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae camau gweithredu newydd yn ein cynllun blaengar yn cynnwys adnoddau a hyfforddiant penodol ar gyfer rheolwyr llinell ymchwilwyr. | Gohiriwyd  Nid yw'r cam gweithredu hwn wedi’i gyflawni, yn bennaf oherwydd Covid-19 a blaenoriaethau eraill y sefydliad yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r cam gweithredu hwn yn cael ei gario ymlaen gyda chynlluniau i ddechrau cyflenwi ym mis Chwefror 2022. Bydd y cam gweithredu hwn yn cael ei gario drosodd i’r cynllun gweithredu HREiR blaengar nesaf. |
| ECI5 | Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uchaf o ran uniondeb ymchwil ac yn gweithredu yn unol â nhw | a) Annog buddiolwyr y Concordat a'u rheolwyr i fynychu hyfforddiant Uniondeb a Moeseg.  b) Datblygu a chyhoeddi adnoddau hyfforddi ar-lein ar gyfer Uniondeb a Moeseg.  c) Monitro achosion o gamymarfer drwy'r Pwyllgor Ymchwil. | 1. Presenoldeb 100% 2. Adnoddau hyfforddiant ar-lein wedi’u cyhoeddi 3. Adroddwyd yn yr Adroddiad Blynyddol ar Uniondeb Ymchwil. | a) 07/21  b) 04/21  c) 12/20 | 1. Pennaeth Gwasanaethau Ymchwil [HoRS] 2. HoRS 3. HoRS | 1. Darparwyd hyfforddiant moeseg ymchwil rhithwir drwy MS Teams yn 2020-21. Mynychwyd y sesiynau gan 15, oedd yn cynnwys staff, myfyrwyr YOR, Cynorthwywyr Ymchwil a CAG. Cafodd y sesiwn ei haildrefnu a'i darparu i'r holl staff a myfyrwyr drwy ein hamgylchedd dysgu rhithwir. O fewn y flwyddyn academaidd, edrychodd 86 o unigolion eraill ar y fideo hyfforddi - 20 o staff a 66 o fyfyrwyr. Bydd y sesiwn rithwir fyw yn cael ei chynnal eto ar gyfer 2021-22, ond ychwanegwyd camau pellach at y cynllun gweithredu HREiR newydd i gynyddu ymgysylltiad â moeseg ymchwil a hyfforddiant uniondeb. 2. Oherwydd effeithiau covid-19, symudwyd llawer o ymchwil i fethodolegau ar-lein. I gefnogi hyn cynhyrchwyd dogfen ganllaw 'dulliau casglu data ar-lein a dros y ffôn', a dengys adroddiadau bod staff a myfyrwyr wedi cael mynediad at hon 81 o weithiau. At hynny, cafodd dogfen ganllaw newydd ar gyfer gwneud cais am gymeradwyaeth foesegol ei chynhyrchu a’i dosbarthu. Cafodd canllawiau a dolenni cenedlaethol i adnoddau allanol eu huwchlwytho hefyd i fod ar gael i staff a myfyrwyr. Dengys ystadegau fod ein tudalen adnoddau moeseg ymchwil wedi derbyn 6137 o ymweliadau yn ystod 2020-21, sy’n ostyngiad o 31% i'r flwyddyn flaenorol. Mae'r cynllun gweithredu newydd yn cynnig parhau i adeiladu banc adnoddau, yn enwedig o ran uniondeb ymchwil - fodd bynnag, oherwydd y gostyngiad hwn mewn rhyngweithio, bydd dod o hyd i lwyfannau newydd a strategaethau cyfathrebu i sicrhau bod staff a myfyrwyr yn cymryd rhan yn y dulliau hyn yn cael eu datblygu. | Cwblhawyd  Mae'r camau gweithredu penodol a amlinellwyd wedi'u cwblhau, ond mae camau gweithredu a mesurau llwyddiant newydd wedi'u rhoi ar waith yn ein cynllun blaengar i sicrhau bod ymchwilwyr a rheolwyr yn ymwybodol ac yn gweithredu yn unol â'r safonau uchaf o ran uniondeb ymchwil. At hynny, mae cynlluniau cadarn ar waith i gasglu dealltwriaeth ymchwilwyr Glyndŵr o foeseg, uniondeb a'r concordat ymchwil er mwyn cefnogi uniondeb ymchwil. |
|  |  |  |  |  |  | c) Mae monitro camymddwyn mewn ymchwil yn parhau i fod yn eitem sefydlog ar Agenda'r Pwyllgor Ymchwil. Mae'r Pwyllgor Ymchwil hefyd wedi cymeradwyo cynnwys 'hyrwyddo uniondeb ymchwil' fel eitem sefydlog ar yr agenda er mwyn ymgorffori diwylliant o arfer gorau ac uniondeb ar draws y sefydliad ymhellach. Mae'r adroddiad blynyddol ar Uniondeb Ymchwil yn parhau i gael ei gynhyrchu a'i gymeradwyo gan Fwrdd Llywodraethu'r Brifysgol. Cafwyd 0 achos o Gamymddwyn mewn Ymchwil yn 2020-21 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ECI6 | Adolygu ac adrodd yn rheolaidd ar ansawdd yr amgylchedd a diwylliant ymchwil, gan gynnwys ceisio adborth gan ymchwilwyr, a defnyddio'r deilliannau i wella arferion sefydliadol | 1. Archwilio gyda buddiolwyr y Concordat a'r holl staff academaidd, 'Sut mae amgylchedd ymchwil da yn edrych', gan ddefnyddio adborth y Cynllun Ymchwil Personol fel canllaw cychwynnol. Ychwanegu cwestiynau ychwanegol at arolwg ymchwil yn 2020/21 i sicrhau bod y wybodaeth hon yn cael ei chasglu. Rhoi’r wybodaeth hon ynghyd â'r hyn a gasglwyd gan Gynlluniau Ymchwil Personol. Sicrhau fod camau gweithredu sy'n deillio o hyn yn cael eu dilyn yn briodol. 2. Sicrhau fod yna Esiamplau o Linynnau Ymchwil mewn grym ar gyfer pob disgyblaeth 3. Datblygu cynllun i wella cyfradd ymateb i arolygon staff a myfyrwyr | 1. a) Astudiaeth wedi’i chynnal; cynllun gweithredu wedi’i ddatblygu 2. Ymdriniaeth 100% 3. Cynllun gweithredu wedi’i ddatblygu | a) 05/21  b) 07/21  c) 11/20 | 1. Tiwtor Datblygu Ymchwil (TDY) 2. Deoniaid Cyswllt at gyfer Ymchwil [DCY] 3. TDY | 1. a) Cafodd arolwg ei greu a'i ddosbarthu i'r pedwar Cynorthwy-ydd Ymchwil, ond dim ond dau atebodd. Gofynnwyd iddynt sut y gallai'r brifysgol wella'r amgylchedd ymchwil ac i rannu eu syniadau eu hunain. Dosbarthwyd arolwg tebyg i fyfyrwyr YOR. Mae 91% yn cytuno bod y Brifysgol yn darparu amgylchedd ymchwil cefnogol iddynt ac mae 83% yn cytuno bod y Brifysgol yn gwerthfawrogi eu hymchwil. Mae 86% yn cytuno eu bod yn cael cyfle i drafod eu hymchwil gydag eraill. Ychwanegwyd cwestiynau newydd at y cynlluniau ymchwil personol i sicrhau y gall y Swyddfa Ymchwil gasglu a monitro anghenion datblygu, cymorth y gofynnir amdano a rhwystrau posibl. Darparwyd enghreifftiau o ymchwilwyr camau cynnar, camau canol a phrofiadol. Mae'r cynllun gweithredu newydd yn amlygu’r cynnydd yn y nifer o gynlluniau ymchwil personol sy'n cael eu cwblhau a'u hanfon i'r Swyddfa Ymchwil ynghyd â chynllun gwaith dadansoddiad. 2. b) Mae’r Brifysgol wedi symud i ffwrdd oddi wrth esiamplau o Linynnau Ymchwil ac yn hytrach yn datblygu Canolfannau Ymchwil ar draws y ddwy gyfadran. 3. c) Eleni, am y tro cyntaf, darparwyd cymhellion i'r holl gyfranogwyr sy'n cymryd rhan yn yr Arolwg YOR. Taleb i'r Lazy Lion a chymryd rhan mewn raffl talebau Amazon. Mae’r ymateb yn ddim ond ychydig yn uwch na’r llynedd (+4). | Cwblhawyd  Mae camau gweithredu 2020/2021 wedi'u cwblhau. Mae'r data a gasglwyd o'r cynlluniau a’r arolygon ymchwil personol wedi ein galluogi i ganolbwyntio ar gamau gweithredu newydd ar gyfer 2021/2023 a sefydlu mecanweithiau newydd i wella'r ymateb ac archwilio ffyrdd gwahanol o gasglu'r mesurau hyn gan ein staff a'n myfyrwyr ymchwil. |
| **Rhaid i noddwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| ECF1 | Cynnwys gofynion sy'n hyrwyddo diwylliannau ac amgylcheddau ymchwil teg, cynhwysol a chadarnhaol mewn polisïau cyllid, telerau ac amodau, adroddiadau grant, a galwadau ariannu perthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol |
| ECF2 | Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisïau ariannu hwyluso patrymau a ffyrdd gwahanol o weithio, a hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl ymchwilwyr | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol |
| ECF3 | Sicrhau bod gofynion prosesau dethol a galwadau ariannu yn cynnig cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau o ymchwilwyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn hyrwyddo diwylliannau ymchwil ac amodau gwaith cadarnhaol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol | Amherthnasol |
| **Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| ECM1 | Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a rhoi hyn ar waith yn eu gwaith | Gweler ECI4 | Presenoldeb 100%. | Gweler ECI4 | Gweler ECI4 | Nid yw'r camau gweithredu a restrir yn ECI2 wedi'u bodloni, gweler y golofn deilliannau/canlyniadau. Fodd bynnag, yn ystod 2019/2021 mae'r Brifysgol wedi parhau i ymrwymo i gyflawni'r rhwymedigaeth hon. Llwyddodd Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol i symud sesiynau hyfforddi a digwyddiadau CaCh i leoliad ar-lein. Ers 2019 mae 287 o aelodau staff y Brifysgol wedi mynychu hyfforddiant mewn cydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth. Ar ben hynny, dangosodd arolwg ymgysylltiad staff 2020 fod 93% o'r staff wedi dweud eu bod yn gyfarwydd â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae camau gweithredu newydd yn ein cynllun blaengar yn cynnwys adnoddau a hyfforddiant penodol ar gyfer rheolwyr llinell ymchwilwyr. | Gohiriwyd  Nid yw'r cam gweithredu hwn wedi’i gyflawni, yn bennaf oherwydd Covid-19 a blaenoriaethau eraill y sefydliad yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r cam gweithredu hwn yn cael ei gario ymlaen gyda chynlluniau i ddechrau cyflenwi ym mis Chwefror 2022. Bydd y cam gweithredu hwn yn cael ei gario drosodd i’r cynllun gweithredu HREiR blaengar nesaf. |
| ECM2 | Sicrhau eu bod nhw a'u hymchwilwyr yn gweithredu yn unol â'r safonau uchaf o ran uniondeb ymchwil ac ymddygiad proffesiynol | Gweler ECI5 | Gweler ECI5 | Gweler ECI5 | Gweler ECI5 | Gweler y cynnydd a adroddwyd yn EC15. Mae'r cynllun gweithredu blaengar ar gyfer 2021-2023 yn gosod y camau sy'n gysylltiedig ag uniondeb ymchwil ac ymddygiad proffesiynol ar gyfer rheolwyr ymchwil ar wahân i’r camau gweithredu ar gyfer y sefydliad. | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| ECM3 | Hyrwyddo amgylchedd gwaith iach sy'n cefnogi llesiant ac iechyd meddwl ymchwilwyr, gan gynnwys riportio a mynd i'r afael ag achosion o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, ac uniondeb ymchwil gwael | Nid oes angen gweithredu ar hyn o bryd; adolygiad ym mis Awst 2021 . | Amherthnasol | Awst 21 | TDY | Gweler y cynnydd a adroddwyd yn EC13. | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ECM4 | Rhoi ystyriaeth lawn, yn unol â hawliau statudol a pholisïau sefydliadol, i geisiadau i weithio’n hyblyg a threfniadau priodol eraill i gefnogi ymchwilwyr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Adolygwyd Polisi Gweithio Hyblyg [and Application] y Brifysgol yn 2019 sy'n cynnwys nifer o opsiynau gweithio hyblyg gwahanol sy'n galluogi staff i gydbwyso anghenion eu gwaith a'u bywyd cartref yn effeithiol. Dosbarthwyd arolwg llesiant ym mis Ebrill 2021 oedd yn cynnwys cwestiynau ynglŷn â gweithio hyblyg, ond oherwydd y pandemig byd-eang roedd y cwestiynau'n canolbwyntio'n bennaf ar weithio o bell yn ystod covid-19. Roedd 90% yn cytuno bod ganddynt hyblygrwydd a rheolaeth dros eu horiau gwaith tra'n gweithio gartref. Nid oes unrhyw gamau newydd wedi'u hychwanegu at gynllun gweithredu 2021-2023, ond rydym yn bwriadu monitro'r rhwymedigaeth hon drwy arolygon llesiant mewnol ac arolwg CEDARS. | Amherthnasol |
| ECM5 | Ymgymryd â chyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisi gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad | 1. Cymryd rhan yn nyddiau Cwrdd i Ffwrdd y gyfadran 2. Cyfrannu at Gynadleddau Staff | 1. Presenoldeb 100% 2. Cyfranogiad 100% | a) 07/21;  b) 07/21; | 1. ADRs 2. ADRs | 1. Oherwydd covid-19, ni chynhaliwyd dyddiau cwrdd i ffwrdd y gyfadran. 2. Cynhaliwyd dwy gynhadledd yn 2020-2021. Roedd y gyntaf, Sbringfwrdd, yn canolbwyntio ar ‘Ymchwilio gydag Effaith', a llesiant 'byw, dysgu a gweithio’n dda'. Yn y digwyddiad, gwelwyd cynnydd o 49.5% yn nifer y staff academaidd a myfyrwyr ymchwil. Yn gyffredinol, roedd 88% o'r rhai a gwblhaodd yr arolwg adborth yn fodlon ar y cynnwys a gyflwynwyd yn y gynhadledd hon. Cyfrannodd dau o'n Cynorthwywyr Addysgu Graddedig at gynhadledd staff Sbringfwrdd. Cynhaliwyd yr ail gynhadledd staff, Ymgysylltu, dros ddau ddiwrnod gyda chyfanswm o 45 o wahanol sesiynau y gallai staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig eu mynychu. Cyflwynwyd pedair o'r sesiynau gan ein Cynorthwywyr Ymchwil. | Cariwyd Drosodd Sefydlwyd Camau Gweithredu newydd yn y cynllun blaengar, fodd bynnag bydd ein myfyrwyr YOR, CAG a Chynorthwywyr Ymchwil yn parhau i gael eu hannog i gymryd rhan mewn digwyddiadau cynadledda staff. |
| **Researchers must:** | |  |  |  |  |  |  |
| ECR1 | Cyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol a bod yn gydweithiwr cefnogol, yn enwedig i ymchwilwyr a myfyrwyr mwy newydd | 1. Annog CAG a Chynorthwywyr Ymchwil i gymryd rhan yn Tŷ Agored ar gyfer Ymchwil 2. Annog CAG a Chynorthwywyr i gymryd rhan yng Nghyfres o Seminarau’r Gyfadran Ymchwil . 3. Cynnwys cwestiynau yn yr arolwg ymchwil am y digwyddiadau hyn a pha mor fuddiol ydyn nhw ym marn buddiolwyr y Concordat | 1. Presenoldeb 100% 2. Presenoldeb 100% 3. Astudiaeth wedi’i chwblhau | a) 07/21;  b) 07/21;  c) 05/21 | 1. TDY 2. ADRs 3. TDY | a) Mae Tŷ Agored yn llwyfan i rannu ymchwil a rhwydweithio ac mae'n agored i'r holl staff a myfyrwyr ymchwil. Cynhelir y sesiynau bedair gwaith y flwyddyn am awr, ac rydym yn clywed sgyrsiau 6 munud gan staff a myfyrwyr fel ei gilydd, mewn lleoliad anffurfiol. Dros y 4 sesiwn yn 2020-21 gwnaeth cyfanswm o 82 gyfrannu neu fynychu sesiwn tŷ agored ar gyfer ymchwil. Mae'r cynllun gweithredu newydd yn cynnig cynyddu hyn o 20% dros y 2 flynedd nesaf.  b) Nid chynhaliwyd Seminarau Ymchwil y Gyfadran eleni oherwydd covid-19.  c) Nododd canlyniadau arolwg 2020-21 fod dros dri chwarter y myfyrwyr (87%) yn cytuno bod y Brifysgol yn darparu rhaglen hyfforddi sgiliau ymchwil dda. O fewn y cwestiynau testun agored, un o'r prif ganlyniadau cadarnhaol oedd mai’r digwyddiadau Datblygu Ymchwilwyr y mae’r myfyrwyr yn sôn amdanyn nhw fwyaf yw digwyddiadau’r Tŷ Agored ar gyfer Ymchwil. | Cariwyd Drosodd  Er ein bod yn cydnabod bod y camau hyn wedi'u cwblhau, ac eithrio digwyddiadau Cyfres Seminarau’r Gyfadran Ymchwil oherwydd Covid-19, bydd y camau gweithredu hyn yn parhau i ymddangos yn ein cynllun gweithredu blaengar. Mae hyn am eu bod wedi parhau i fod yn fentrau llwyddiannus i gael ymchwilwyr i gyfranogi mewn amgylchedd ymchwil cefnogol a chynhwysol. |
| ECR2 | Sicrhau eu bod yn gweithredu’n unol â pholisïau cyflogwyr a noddwyr sy'n ymwneud ag uniondeb ymchwil, a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant | Gweler ECI5 | Gweler ECI5 | Gweler ECI5 | Gweler ECI5 | Gweler y cynnydd yn ECI5 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| ECR3 | Cymryd camau cadarnhaol tuag at gynnal eu llesiant a'u  hiechyd meddwl | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| ECR4 | Defnyddio'r dulliau sydd ar gael i riportio staff sy'n methu â bodloni'r safonau ymddygiad disgwyliedig, yn enwedig o ran  gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio, a chamymddwyn mewn ymchwil | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ECR5 | Ystyried cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisi gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad | 1. CAG a Chynorthwywyr Ymchwil i gymryd rhan yn nyddiau Cwrdd i Ffwrdd y Gyfadran 2. CAG a Chynorthwywyr Ymchwil i gyfrannu at Gynhadledd Staff C | 1. Presenoldeb 100% 2. Cyfranogiad 100% | a) 07/21;  b) 07/21; | 1. ADRs 2. ADRs | 1. Oherwydd covid-19, ni chynhaliwyd dyddiau cwrdd i ffwrdd y gyfadran. 2. Cynhaliwyd dwy gynhadledd yn 2020-2021. Roedd y gyntaf, Sbringfwrdd, yn canolbwyntio ar ‘Ymchwilio gydag Effaith', a llesiant 'byw, dysgu a gweithio’n dda'. Yn y digwyddiad, gwelwyd cynnydd o 49.5% yn nifer y staff academaidd a myfyrwyr ymchwil. Yn gyffredinol, roedd 88% o'r rhai a gwblhaodd yr arolwg adborth yn fodlon ar y cynnwys a gyflwynwyd yn y gynhadledd hon. Cyfrannodd dau o'n Cynorthwywyr Addysgu Graddedig at gynhadledd staff Sbringfwrdd. Cynhaliwyd yr ail gynhadledd staff, Ymgysylltu, dros ddau ddiwrnod gyda chyfanswm o 45 o wahanol sesiynau y gallai staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig eu mynychu. Cyflwynwyd pedair o'r sesiynau gan ein Cynorthwywyr Ymchwil. | Cariwyd Drosodd  Sefydlwyd Camau Gweithredu Newydd yn y cynllun blaengar, ond bydd ein myfyrwyr YOR, ein CAG a’n Cynorthwywyr Ymchwil yn parhau i gael eu cefnogi a'u hannog i gymryd rhan mewn digwyddiadau cynadledda staff. |
| **Cyflogaeth** | |  |  |  |  |  |  |
| **Rhaid i sefydliadau:** | |  |  |  |  |  |  |
| EI1 | Sicrhau recriwtio agored, tryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod, sy'n denu ymchwilwyr rhagorol, gan ddefnyddio arferion dethol a phenodi teg a chynhwysol | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Adolygwyd polisi Recriwtio a Dethol y Brifysgol ym mis Chwefror 2020 ynghyd â dogfen ganllaw. Mae'r Polisi a'r canllawiau cysylltiedig ar gyfer Recriwtio a Dethol Staff yn darparu fframwaith cadarn ar gyfer cyflawni rhagoriaeth ym mhob agwedd ar ein harfer recriwtio. Mae'r ddogfen bellach yn cynnwys, wrth recriwtio ar gyfer swyddi academaidd, y bydd hysbysebion a manylebau person yn gofyn i ymgeiswyr feddu ar/gweithio tuag at Ddoethuriaeth a chymhwyster addysgu, er mwyn sicrhau ein bod yn cynnal ac yn denu ymchwilwyr rhagorol. Nid oes unrhyw gamau gweithredu newydd wedi'u hychwanegu at gynllun gweithredu 2021-2023, ond rydym yn bwriadu monitro'r rhwymedigaeth hon drwy’r arolwg CEDARS. | Amherthnasol |
| EI2 | Darparu cyfnod ymsefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu hintegreiddio i'r gymuned a’u bod yn ymwybodol o bolisïau ac arferion sy'n berthnasol i'w rôl | Gweler ECI1; ECI2 | Gweler ECI1; ECI2 | Gweler ECI1; ECI2 | Gweler ECI1; ECI2 | Gweler y cynnydd yn ECI1; ECI2 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| EI3 | Darparu llwybrau cydnabod, gwobrwyo a hyrwyddo clir a thryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr a’r amrywiaeth o amgylchiadau personol | a) Annog myfyrwyr i fanteisio ar Wobrau Datblygu Ymchwil, a chyfleoedd i ymuno â thîm goruchwylio fel Cynghorydd.  b) CAG a Chynorthwywyr Ymchwil i fod yn gymwys i astudio ar gyfer PGCert ar yr un telerau â staff academaidd. | 1. Monitro’r nifer sy’n manteisio ar hyn 2. Monitro’r nifer sy’n manteisio ar hyn | a) 07/21;  b) 07/21; | 1. TDY 2. TDY | a) Ni roddwyd unrhyw ddyfarniadau datblygu ymchwil yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, yn bennaf oherwydd cyfyngiadau Covid-19, ond mae arian ar gael ac mewn grym ar gyfer y flwyddyn nesaf. Mae camau gweithredu ar waith i gynyddu diddordeb ac ymgymryd â'r cyfleoedd datblygu hyn. Nid yw unigolion wedi’u hannog i fod yn gynghorwyr ar delerau goruchwylio oherwydd bod ein sefydliad dyfarnu graddau ymchwil Caer yn rheoleiddio'r rheolau ar oruchwylwyr YOR. Yn hytrach, rydym wedi canolbwyntio ar oruchwylwyr newydd posibl sy'n arsylwi cyfarfodydd YOR.  b) Adolygwyd y contract CAG ac mae bellach yn cynnwys mynediad i PGCert ar yr un telerau â staff academaidd. | Cwblhawyd  Mae'r ddau gam gweithredu sydd ar waith wedi'u cwblhau a byddant yn parhau i fod yn arfer arferol yn y Brifysgol. Nid oes unrhyw gamau gweithredu newydd wedi'u hystyried yn y cynllun blaengar newydd, ond rydym yn dal i gynllunio i fonitro hyn drwy rwymedigaeth drwy arolygon a monitro'r defnydd a fydd yn hysbysu unrhyw fentrau yn y dyfodol. |
| EI4 | Darparu cyfleoedd hyfforddi rheoli llinell a phrosiect effeithiol i reolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran ac ati | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Ychwanegwyd camau gweithredu newydd sy’n ymwneud yn benodol â rheolwyr ymchwil at y cynllun gweithredu 2021-2023 newydd. | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| EI5 | Sicrhau bod rheolaeth pobl ragorol yn cael ei hyrwyddo drwy’r sefydliad ac yn cael ei ymgorffori mewn diwylliant sefydliadol, drwy arfarniadau blynyddol, meini prawf hyrwyddo tryloyw, a dyrannu llwyth gwaith | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| EI6 | Ceisio gwella diogelwch swyddi ymchwilwyr, er enghraifft drwy brosesau adleoli mwy effeithiol a mwy o ddefnydd o gontractau penagored, ac adrodd ar gynnydd | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| EI7 | Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr fel rhanddeiliaid allweddol o fewn y sefydliad a rhoi cyfleoedd ffurfiol iddynt ymgymryd â gwneud penderfyniadau a pholisïau sefydliadol perthnasol | Gweler ECM5; ECR5 | Gweler ECM5; ECR5 | Gweler ECM5; ECR5 | Gweler ECM5; ECR5 | Gweler y cynnydd yn ECM5 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| **Rhaid i noddwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| EF1 | Cynnwys gofynion sy'n cefnogi gwell amodau gwaith ar gyfer ymchwilwyr, mewn polisïau, telerau ac amodau, adroddiadau grant, a galwadau ariannu perthnasol | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |
| EF2 | Adolygu effaith gofynion galwadau ariannu perthnasol ar gyflogaeth ymchwilwyr, yn enwedig o ran dilyniant gyrfa  a diffyg diogelwch swydd | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| EF3 | Cefnogi sefydliadau i ddatblygu polisïau a fframweithiau i  hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynaliadwy a gwella diogelwch swyddi, a darparu cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |
| EF4 | Ystyried cydbwysedd eu ffrydiau ariannu perthnasol wrth ddarparu mynediad i gyllid ymchwil a'i effaith ar bob lefel gyrfa | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |
| **Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| EM1 | Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol fel y gallant reoli ymchwilwyr yn effeithiol a chyflawni eu dyletswydd o ofal | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021. | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| EM2 | Ymgyfarwyddo eu hunain, a gweithio yn unol â, deddfwriaeth a chodau ymarfer cyflogaeth, polisïau sefydliadol, a thelerau ac amodau cyllid grant | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| EM3 | Ymrwymo i, ac amlygu, recriwtio, hyrwyddo a gwobrwyo ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| EM4 | Cymryd rhan weithredol mewn rheoli perfformiad adeiladol rheolaidd gyda'u hymchwilwyr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021. | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| EM5 | Ymgymryd â chyfleoedd i gyfrannu at bolisi perthnasol  datblygiad o fewn eu sefydliad | Gweler ECM5 | Gweler ECM5 | Gweler ECM5 | Gweler ECM5 | Gweler y cynnydd yn ECM5 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| **Rhaid i ymchwilwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| ER1 | Sicrhau eu bod yn gweithio’n unol â pholisïau, gweithdrefnau a deddfwriaeth cyflogaeth sefydliadol, yn ogystal â gofynion eu noddwr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| ER2 | Deall eu rhwymedigaethau a'u cyfrifoldebau adrodd | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| ER3 | Cyfranogi’n gadarnhaol mewn trafodaethau ac adolygiadau rheoli perfformiad gyda'u rheolwyr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i adolygu perfformiad a datblygiad ei staff er mwyn eu galluogi i gyflawni eu llawn botensial a gwneud cyfraniad gwerthfawr i weledigaeth, cenhadaeth y Brifysgol ac i'r Brifysgol yn gyffredinol. Mae'r Cynllun Adolygu Perfformiad a Datblygu yn broses ar gyfer gwella perfformiad unigolion a sefydliadau. Cofnododd Arolwg staff diwethaf PGW gyfranogiad staff 95% yn y cynllun adolygu blynyddol, cynnydd o 25% ers 2016. Nid oes unrhyw gamau gweithredu newydd ar waith mewn grym ar gyfer y rhwymedigaeth hon ar gyfer 2021-2023, ond bydd canlyniadau o’r CEDARS ac arolwg staff PGW yn cael eu monitro. | Amherthnasol |
| ER4 | Cydnabod a gweithredu ar eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol o fewn eu sefydliad a'r gymuned academaidd ehangach | Gweler ECR1 | Gweler ECR1 | Gweler ECR1 | Gweler ECR1 | Gweler y cynnydd yn ECR1 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| **Datblygiad Proffesiynol a Gyrfaol** | |  |  |  |  |  |  |
| **Rhaid i sefydliadau:** | |  |  |  |  |  |  |
| PCDI1 | Darparu cyfleoedd, cefnogaeth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilwyr gymryd rhan mewn o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilwyr yn dilyn gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth | Sicrhau bod hyn yn cael ei fabwysiadu fel polisi'r Brifysgol a gymeradwywyd gan VCET a'i gyfathrebu ag ymchwilwyr a'u rheolwyr, i'w cynnwys mewn trafodaethau ADP | Polisi mewn grym | Mawrth 21 | AD | Mae dogfennau canllaw ADP yn cynnwys adrannau perthnasol i reolwyr drafod a chytuno ar anghenion datblygu a hyfforddi. Mae'r ddogfen yn cynnwys yr amrywiaeth o fathau a ffynonellau dysgu a datblygu, gan gynnwys cwblhau ac ymgymryd â'r Cynlluniau Ymchwil Personol. Mae'r Model Dyrannu Llwyth Gwaith yn neilltuo adran i gofnodi amser hyfforddi a datblygu blynyddol, a chynhyrchwyd canllawiau ar gwblhau'r adran hon i sicrhau bod adolygwyr y MDLlG yn trafod hyn. Dyrennir llwyth gwaith uwch i aelodau newydd o staff ar gyfer hyfforddiant a datblygiad. Mae canlyniadau diweddaraf yr arolwg ymgysylltiad staff yn dangos bod 91% o'r staff yn cytuno bod eu hanghenion hyfforddi unigol yn cael eu trafod. Mae'r cynllun gweithredu newydd yn cynnwys nifer o gamau gweithredu newydd i gynyddu cyfathrebu ac ymgymryd â hyfforddiant a datblygiad proffesiynol sydd ar gael i staff a myfyrwyr ymchwil. | Cwblhawyd Mae'r cam gweithredu penodol hwn wedi'i gwblhau, ond rydym wedi gwneud nifer o fentrau newydd yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2021/2023 i gyflawni ymhellach y rhwymedigaethau o ran cefnogi ac annog datblygiad proffesiynol. |
| PCDI2 | Darparu hyfforddiant, cymorth strwythuredig, ac amser i reolwyr gymryd rhan mewn adolygiadau datblygu gyrfa ystyrlon gyda'u hymchwilwyr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i adolygu perfformiad a datblygiad ei staff er mwyn eu galluogi i gyflawni eu llawn botensial. Mae hyfforddiant ac arweiniad ar waith ar gyfer pob aelod o staff sy'n cwblhau adolygiadau datblygu gyrfa. Ychwanegwyd camau gweithredu a mesurau llwyddiant newydd ar gyfer 2021-2023 er mwyn rhoi arweiniad penodol i reolwyr ar hyfforddiant ymchwilwyr. | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDI3 | Sicrhau bod ymchwilwyr yn gallu cael gafael ar gyngor proffesiynol ar reoli gyrfa, mewn ystod o yrfaoedd | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PCDI4 | Darparu cyfleoedd ac amser i ymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDI5 | Cydnabod y gall symud rhwng, a gweithio ar draws, sectorau cyflogaeth ddod â manteision i ymchwil ac i ymchwilwyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilwyr brofi hyn | Gweler EI3 | Gweler EI3 | Gweler EI3 | Gweler EI3 | Gweler Cynnydd EI3 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDI6 | Monitro, ac adrodd am gyfranogiad ymchwilwyr a'u rheolwyr mewn gweithgareddau datblygiad proffesiynol, ac adolygiadau datblygu gyrfa ymchwilwyr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i adolygu perfformiad a datblygu ei staff i'w galluogi i gyflawni eu llawn botensial a gwneud cyfraniad gwerthfawr i weledigaeth, cenhadaeth y Brifysgol ac i'r Brifysgol yn gyffredinol. Mae'r Cynllun Adolygu Perfformiad a Datblygu yn broses ar gyfer gwella perfformiad unigolion a sefydliadau. Cofnododd Arolwg staff diwethaf PGW gyfranogiad staff 95% yn y cynllun adolygu blynyddol, cynnydd o 25% ers 2016. Nid oes unrhyw gamau gweithredu newydd ar waith mewn grym ar gyfer y rhwymedigaeth hon ar gyfer 2021-2023, ond bydd canlyniadau o’r CEDARS ac arolwg staff PGW yn cael eu monitro. | Amherthnasol |
| **0** | |  |  |  |  |  |  |
| PCDF1 | Ymgorffori gofynion datblygiad proffesiynol penodol mewn polisïau, telerau ac amodau, adroddiadau grant, a galwadau ariannu perthnasol. Dylai hyn gynnwys cyfranogiad ymchwilwyr mewn o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, a thystiolaeth o gynllunio datblygu gyrfa effeithiol | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |
| PCDF2 | Gwreiddio Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesau asesu ymchwil | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |
| PCDF3 | Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maent yn eu hariannu yn symud ymlaen i yrfaoedd y tu hwnt i'r byd academaidd, ac ystyried sut y gallant annog a chefnogi hyn o fewn eu cylch gwaith | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | AMHERTHNASOL | Amherthnasol | Amherthnasol |
| **Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| PCDM1 | Cymryd rhan mewn trafodaethau datblygu gyrfa rheolaidd gyda'u hymchwilwyr, gan gynnwys cynnal adolygiad datblygu gyrfa o leiaf  unwaith y flwyddyn | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDM2 | Cefnogi ymchwilwyr i archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaoedd, er enghraifft drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol, hyfforddiant a secondiadau | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021. | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| PCDM3 | Neilltuo o leiaf 10 diwrnod pro rata, y flwyddyn, i'w hymchwilwyr ymgymryd â datblygiad proffesiynol, gan gefnogi ymchwilwyr i gydbwyso'r gwaith o gyflenwi eu hymchwil a'u datblygiad proffesiynol eu hunain | Gweler PCDI1 | Gweler PCDI1 | Gweler PCDI1 | Gweler PCDI1 | Gweler y cynnydd yn PCDI1 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDM4 | Nodi cyfleoedd, a chaniatáu amser (yn ogystal â'r lwfans datblygiad proffesiynol o 10 diwrnod), i'w hymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach, a rhoi clod a chydnabyddiaeth priodol iddynt am eu hymdrechion | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDM5 | Cymryd rhan mewn hyfforddiant arwain a rheoli i wella eu heffeithiolrwydd personol, ac i hyrwyddo agwedd gadarnhaol at  datblygiad proffesiynol | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| **Rhaid i ymchwilwyr:** | |  |  |  |  |  |  |
| PCDR1 | Cymryd perchnogaeth o'u gyrfa, gan nodi cyfleoedd i weithio  tuag at amcanion gyrfa, gan gynnwys cymryd rhan mewn o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn | Gweler PCDI1 | Gweler PCDI1 | Gweler PCDI1 | Gweler PCDI1 | Gweler y cynnydd yn PCDI1 | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDR2 | Archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o opsiynau cyflogaeth ar draws gwahanol sectorau, er enghraifft drwy ddefnyddio mentoriaid, gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol, hyfforddiant a secondiadau | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| PCDR3 | Cynnal cynllun datblygu gyrfa proffesiynol cyfredol a llunio portffolio o dystiolaeth sy'n dangos eu profiad, y gellir ei ddefnyddio i gefnogi ceisiadau am swyddi | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDR4 | Ymgymryd yn gadarnhaol ag adolygiadau datblygu gyrfa gyda’u rheolwyr | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Amherthnasol |
| PCDR5 | Chwilio am, ac ymgymryd â chyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a’u sgiliau arwain ehangach | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |
| PCDR6 | Ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiad o'r system ymchwil ehangach, er enghraifft drwy gyfnewid gwybodaeth, datblygu polisi, ymgysylltu â'r cyhoedd a  masnacheiddio | Nid oes angen gweithredu am y tro; adolygiad ym mis Awst 2021 | AMHERTHNASOL | 01/08/2021; | TDY | Amherthnasol | Camau Gweithredu Newydd mewn grym ar gyfer 2021-2023 |

\* Mae'r Concordat yn diffinio ymchwilwyr fel unigolion sy'n bennaf gyfrifol am gynnal ymchwil ac sy'n cael eu cyflogi'n benodol at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Y brif gynulleidfa yw staff ymchwil, e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurol, cymrodorion ymchwil, cynorthwywyr ymchwil. Mae'r Concordat yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n cymryd rhan weithredol mewn ymchwil fel buddiolwyr cynllun gweithredu’r Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilwyr ôl-raddedig; staff ar gontractau addysgu ac ymchwil; clinigwyr; staff cymorth proffesiynol; technegwyr.