

Creu eich strategaeth i fynd i'r afael â diwylliant y llanc

**Rhannu canlyniadau ac arferion o'r
strategaeth beilot Diwylliant y Llanc
mewn undebau**

TACKLING LAD CULTURE

nus
national union of **students**

TACKLING LAD CULTURE

Cynnwys

Monitro cynnydd ac effaith	21
Cynllun gweithredu	21
Resourcing activity	22
Mesur effaith a gosod dangosyddion perfformiad allweddol	24
Atebolrwydd	26
<hr/>	
Rhagarweiniad	2
Beth yw diwylliant y llanc?	2
<hr/>	
Cychwyn	4
Sut caiff diwylliant y llanc ei ffurfio?	4
Canfod y problemau yn eich cymuned	5
<hr/>	
Datblygu strategaeth	8
Ymgysylltiad rhanddeiliaid	8
Canfod eich amcanion	12
<hr/>	
Dethol a pharatoi eich gweithgareddau	14
Cadwyn effaith	14

Rhagarweiniad

"Credwn ei bod yn bwysig ystyried diwylliant y llanc, nid yn unig yn rhywiaeth a chamwahaniaethu yn erbyn menywod, ond yn broblem ehangach o ran gormes, hawliant a breintiau; o ran ymddygiad gormesol at rym dros grwpiau a gaiff eu hallgau."

Lucy Delaney, Undeb Myfyrwyr Prifysgol Rhydychen

Rhagarweiniad

Yn ystod y flwyddyn, mae UCM a'r 9 undeb sydd wedi treialu'r strategaeth diwylliant y llanc wedi dod ynghyd i drafod sut daw i'r golwg ar wahanol gampysau a'r gwaith y gellir ei wneud i herio hyn. Fel rhan o'r cynllun, gofynnwyd i bob sefydliad ac undeb i ddatblygu eu strategaethau eu hunain, wedi eu teilwra i'r materion maent wedi eu canfod yn lleol.

Beth yw diwylliant y llanc?

Diffiniodd cyfranogwyr ymchwil UCM, 'That's what she said', fel meddylfryd grŵp, neu griw, sy'n gallu perthyn i weithgareddau megis chwaraeon ac yfed trwm, a 'thynnu coes' oedd yn aml yn rhywiaethol, yn hiliol, yn sarhaus tuag at fenywod neu'n homoffobig. Fe'i hystyriwyd hefyd yn ddiwylliant wedi'i rhywioli sy'n cynnwys gwrthrychu menywod ac agweddau sy'n cefnogi treisio, a'r tu hwnt i hynny ambell dro at aflonyddu a thrais rhywiol.

"Credwn ei bod yn bwysig ystyried diwylliant y llanc, nid yn unig yn rhywiaeth a chamwahaniaethau yn erbyn menywod, ond yn rhan o broblem ehangach o ran gormes, hawliant a breintiau; o ran ymddygiad gormesol at rym dros grwpiau a gaiff eu hallgau – mae mynd i'r afael â diwylliant y llanc hefyd yn cynnwys mynd i'r afael â chamwahaniaethu ar sail rhywioldeb, rhywedd, hil, ac yn erbyn menywod a phobl anabl." - Lucy Delaney, Dirprwy Is-lywydd Menywod, Undeb Myfyrwyr Prifysgol Rhydychen

Er mwyn mynd i'r afael â diwylliant y llanc yn iawn, mae'n bwysig bod staff y sefydliad, staff yr undeb, swyddogion a myfyrwyr, yn enwedig y rheiny o grwpiau rhyddhad, yn cydweithio i greu ymgyrch strategol hirdymor traws-sefydliadol. Amcan y canllawiau hyn yw rhoi gwybodaeth ac astudiaethau achos i undeb myfyrwyr i ddatblygu strategaethau lleol sy'n gryf ac yn effeithiol.

Undebau Peilot Strategaeth Diwylliant y Llanc

Undeb Myfyrwyr Prifysgol Caerdydd
Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain
Undeb Prifysgol Leeds
Undeb Myfyrwyr Ysgol Economeg Llundain
Undeb Myfyrwyr Prifysgol Rhydychen
Undeb Myfyrwyr y Frenhines Mair
Undeb Myfyrwyr Prifysgol Sussex
Undeb Prifysgol Bradford
Undeb Myfyrwyr Warwick



Susuana Amoah

Swyddog Cenedlaethol y Menywod

Cychwyn

Cychwyn

Gall ddechrau fynd i'r afael â diwylliant y llanc fod yn dasg eithaf brawychus, gall rhai agweddau ymddangos fel nad ydynt yn bendant all gall rhai ddod â gwrthwynebiad gan gyfoedion - yn enwedig y term ei hun! Mae'r undebau myfyrwyr sydd wedi cychwyn mynd i'r afael â'r materion hyn wedi canfod bod hyd yn oed y camau bychain wedi dechrau cael effaith cadarnhaol.

Er y gallech gael eich temtio i rithro i fanteisio ar gyfleoedd, nid hon yw'r ffordd orau bob tro i greu newid ac i gael effaith. I fynd i'r afael â diwylliant y llanc, bydd angen strategaeth hirdymor arnoch fel nad ydy gweithgareddau yn colli canolbwynt ac i ddefnyddio adnoddau'n effeithiol.

Gall creu strategaeth deimlo fel bod llawer i siarad ond ychydig o weithredu, ond i sicrhau hirhoedledd yr ymgyrch a newid gwirioneddol mewn diwylliant, bydd strategaeth drwyadl yn gwneud gwahaniaeth mawr.

Sut caiff diwylliant y llanc ei ffurfio?

Mae 'diwylliant' yn disgrifio gwerthoedd, ymddygiadau ac agweddau grŵp neu gymuned. Caiff y rhain eu creu gan y bobl sy'n ffurfio'r gymuned a chânt eu cynnal a'u dylanwadu gan y strwythurau a'r sefydliadau sy'n gweithredu o fewn y cymunedau hyn.

Mae 'diwylliant y llanc' yn hyrwyddo ac yn ymarfer gwerthoedd hunan-wella, fel grym, statws, elitaeth ac allgau sy'n seiliedig ar ddilysu allanol ac maent yn rhagdybio lefelau llesiant.¹ Mae'r gwerthoedd hyn (fel pob gwerth) yn dylanwadu ar agweddau ac ymddygiadau pobl. Mae hyn yn achos i'r gymuned weithredu mewn modd sy'n unol â'r gwerthoedd hyn ac yn eu hatgyfnerthu.

Er na fyddai rhywun yn diffinio ei hun yn 'llanc' cyffredin, mae llawer o ffyrdd y gall pobl, drwy wybod neu anwybod, fod yn creu ac yn cynnal diwylliant y llanc heb gymryd rhan weithredol ynddo. Dyma ambell enghraifft:

- **Anwybyddu diwylliant y llanc** - Mae gwrthod diwylliant y llanc, mater go iawn sy'n bodoli ar eich campws, yn camddylanwadu ar bobl sydd wedi cael profiad o effeithiau negyddol diwylliant y llanc i amau eu cof, safbwynt a challineb eu hunain. Mae hefyd yn dwyn budd i'r rheiny sy'n cymryd rhan ynddo drwy gyffredinolir ymddygiadau.
- **Peidio â herio diwylliant y llanc** - Mae bod yn ymwybodol o'r ymddygiad ond methu â gwneud unrhyw ymdrech i'w herio yn creu'r darlun bod yr ymddygiad hwn yn dderbyniol.
- **Hwyluso'n gymdeithasol** - Mae integreiddio gweithgareddau gwaharddol fel rhan o brofiad myfyrwyr yn cyfrannu at bwysedd gan gyfoedion ac at gyffredinolir ymddygiad hwnnw.
- **Hwyluso'n strwythurol** - Mae peidio â chael polisiau a gweithdrefnau hygyrch a pherthnasol i gynorthwyo dioddefwyr neu i ddwyn y cyflawnwyr i gyfrif, yn cynnal presenoldeb yr ymddygiad hwn ar y campws yn strwythurol.

Mae diwylliant y llanc yn rhan o ormes, sef mater cymdeithasol ehangach sy'n heidio ar y mwyafrif helaeth o ddiwylliannau'r brif ffrwd a digwyddiadau pob dydd. Mae gweithio i fynd i'r afael â diwylliant y llanc yn rhoi cyfle i unigolion ailfframio ac i ddatblygu gwerthoedd, agweddau ac ymddygiadau a fydd yn gosod sail eu gweithredoedd a'u penderfyniadau mewn pob sefyllfa, cymuned neu sefydliad y byddant yn rhan ohonynt yn y dyfodol. Yn gryno, gall y gwaith hwn gael effaith hirdymor ar y frwydr ehangach dros ryddhad ac mae'n rhywbeth y dylai undebau myfyrwyr a sefydliadau fod yn sicr yn gweithio arno.

¹ <https://mitpress.mit.edu/books/high-price-materialism>

Canfod y problemau yn eich cymuned

I ddadansoddi'r sefyllfa'n llwyddiannus, mae angen i chi fod â dealltwriaeth dda o'ch sefydliad ac o'r diwylliant y llanc rydych yn ceisio dylanwadu arno. Mae angen i chi ffordd briodol o gynnwys a datblygu cysylltiadau â'r bobl sy'n dangos ymddygiadau sy'n gysylltiedig â diwylliant y llanc mewn ffordd sydd ddim yn eu hallgau rhag bod yn rhan o'r datrysiad. Mae diwylliant sefydliad yn rhywbeth mae pawb yn rhan o'i greu a'i gynnal ac felly mae'n bwysig bod pawb yn rhan o'r datrysiadau. Unwaith rydych chi wedi deall y cyd-destun rydych chi'n gweithio ynddo, gallwch chi gydnabod a chytuno ar y newid rydych chi am ei weld, ac yna darganfod pa gamau sydd eu hangen er mwyn creu'r newid hwnnw.

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Leeds

Yn ôl prosesau'r Undeb hwn, caiff pryderon eu bwydo drwy fforymau Better Leeds/yr Undeb/y Brifysgol ac, wedi i bolisiâu gael eu llunio, caiff darpariaethau eu clustnodi i fynd i'r afael â nhw. Rydym hefyd yn adolygu gwaith achos dienw o'r ganolfan gyngor ac roedd trais rhywiol yn broblem reolaidd yng nghyfarfodydd tueddiadau achos. Yn ein darn enfawr o ymchwil ar fyfyrwyr, 'Express Yourself', canfu fod 68% o fyfyrwyr Leeds wedi cael profiad o aflonyddu llafar neu anlafar a chafodd un ymhob saith myfyriwr brofiad o drais corfforol neu rywiol ar y campws.

Dadansoddiad Trawstoriadol

Trawstoriadaeth yw'r theori o sut mae gwahanol ffurfiau o orthrymder yn croestorri ac yn effeithio ar fywyd pobl. Er enghraifft, yn rhyddhad menywod, pan gaiff rhywiaeth a rhywedd eu trafod heb edrych ar fathau eraill o hunaniaethau a gorthrymder, mae'r ddeialog yn aml ynghylch profiadau'r menywod mwyaf breintiedig yn y gymdeithas. Gall hyn olygu bod problemau a phrofiadau'r menywod a gaiff eu hallgau'n gymdeithasol yn cael eu tanseilio, eu hanwybyddu neu eu dileu.

Mae'n bwysig iawn eich bod chi'n cynnwys pobl o amryw o gefndiroedd yn ogystal â phobl ar drawstoriadaethau o grwpiau rhyddhad. Bydd hyn yn golygu na fydd eich dadansoddiad yn canolbwyntio ar brofiadau'r grwpiau amlycaf. Er enghraifft, pan fyddwch chi'n siarad â dynion croenwyn hoyw am ddiwylliant y llanc, gallant dynnu sylw at ddiffyg cynwysioldeb timau chwaraeon yn sgil agweddau a sylwadau homoffobig. Yna, pan fyddwch chi'n siarad â menyw draws groenddu sy'n Fwslim, gallai hi gytuno â hynny ond efallai'n teimlo nad yw'r gymdeithas LHDT+ yn gynhwysol yn sgil gweithgareddau sy'n seiliedig yn gryf ar alcohol a meicroyomosodiadau. Ar ôl dadansoddi'r problemau o bob safbwynt, bydd eich strategaeth yn ystyried y materion a ddaw i bob trawsdoriadaeth.

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain

Yn Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain, cynhaliom ni gyfarfod agored i gychwyn ar ddiwylliant y llanc a ddenodd fwy na 30 o fyfyrwyr gweithredol, a'r rhan fwyaf ohonynt yn rhan o'r gymdeithas ffeministaidd trawstoriadol. Roedd amrywioldeb mawr o bobl am ddod ynghyd a thrafod y mater. Dechreuodd y cyfarfod gyda phawb yn cael cyfle i siarad am bwy oedden nhw a sut maen nhw wedi gweld eraill sydd wedi cael eu heffeithio gan ddiwylliant y llanc. Golygodd hyn fod modd i bawb gysylltu â'i gilydd a chydabod amcan ar y cyd. Wedi llawer o drafod, penderfynodd y grŵp wahanu'n dri grŵp a fyddai'n dadansoddi'r materion ymhellach er mwyn;

- Datgelu polisiâu presennol y coleg (neu'r diffyg polisiâu) ar drais ac aflonyddu rhywiol a datgelu pa weithdrefnau sy'n gweithredu ar hyn o bryd yn y sefydliad.
- Canfod meysydd yng nghymuned y coleg a oedd angen mwy o addysg ynghylch cydsyniad.
- Creu gweithred ar gyfryngau cymdeithasol a fyddai'n casglu straeon dienw ynglŷn â phrofiadau myfyrwyr o ddiwylliant y llanc ar y campws ac ymateb y coleg iddynt.

Pa ddulliau gallwch chi eu defnyddio i adnabod materion sy'n gysylltiedig â diwylliant y llanc ar y campws?

Cyswllt personol: Siaradwch â'ch myfyrwyr. Defnyddiwch eich sgysiaid rheolaidd â myfyrwyr i adnabod y problemau posib gan ofyn cwestiynau fel, 'Oes llefydd yn y gymuned addysg rydych chi'n teimlo eich bod wedi'u hallgau ohonynt ac os felly, beth fydddech ei wneud i'w newid?' Yna ystyriwch a fydd eraill yn dod o hyd i'r un problemau neu'n cytuno â nhw. Mae'n annhebygol y bydd modd i chi siarad â phawb, felly defnyddiwch fyfyrwyr, gweithredwyr neu gynrychiolwyr cwrs eraill i siarad â phobl ac i adrodd yn ôl atoch.

Arolygon: Efallai byddwch chi am gynhyrchu arolwg byr i gael gwybod dyfnder ac ehangder teimlad am fater. Gall hyn fod yn ddefnyddiol wrth fesur newid diwylliant, ond ystyriwch fod angen llawer o adnoddau i hyrwyddo ac i ddadansoddi, felly efallai byddwch chi am feddwl am ymgorffori hyn i mewn i'r arolygon rydych chi eisoes wedi'i wneud. Pan fyddwch chi'n dadansoddi, sicrhewch fod modd i chi ddadansoddi'r data i weld ymatebion pobl o grwpiau rhyddhad a phobl ar amrywiaeth o drawstoriadaethau i greu darlun penodol ynglŷn â faint o bobl y gellir eu heffeithio arnynt yn wahanol.

Mapio: Gall gweithgareddau mapio yn eich Undeb a'ch sefydliad roi cliwiau gwerthfawr i chi ynglŷn â materion sy'n effeithio ar grwpiau penodol o fyfyrwyr. Os nad yw eich map yn dangos grwpiau penodol o fyfyrwyr yn dangos diddordeb, efallai maen nhw'n teimlo fel eu bod wedi'u hallgau. Os caiff myfyrwyr LHDT+ eu tangynrychioli mewn rolau arwain, yna efallai bydd angen i chi siarad â rhai ohonynt i gael gwybod pam.

Cyfarfodydd: Mae cyfarfodydd bach yn arbennig o dda i gael gwybod am faterion a'u trafod. Mae dod â grŵp o fyfyrwyr a'i gilydd i siarad am y pethau sy'n bwysig iddyn nhw'n ffordd dda o gael gwybod beth yw eu problemau. Cadwch y drafodaeth yn llifo drwy ofyn cwestiynau fel: Beth fuasech chi'n ei newid pe bai modd? Ydy pawb yn cytuno â'r hyn ddwedodd y person hwnnw? Ai hynny yw'r broblem bwysicaf, neu oes pethau eraill sy'n bwysicach i chi? Cofiwch bob amser dynnu sylw at anghyfiawnder neu annhegwch y problemau a gwnewch i bobl deimlo'n gyfforddus ynglŷn â mynd yn grac. Y mwyaf aml gwnewch chi hyn, y mwyaf bydd pobl yn dweud wrthoch. Gellir defnyddio cyfarfodydd mwy yn yr un modd. Neilltuwch 15 munud ar ddechrau cyfarfod cyffredinol er mwyn i bobl leisio eu pryderon cyffredinol, neu ar gyfer trafodaeth agored ar fater penodol a byddwch yn delio â'r rhain yn hwyrach yn y cyfarfod. Mae bod â siaradwr gwadd yn gallu hybu'r drafodaeth os caniatewch ddigon o amser ac os crëwch awyrgylch i fyfyrwyr gael cyfrannu.

Meincnodi: Mae UCM, ynghyd â'r 9 undeb peilot, wedi cynhyrchu'r Adnodd Meincnodi Mynd i'r Afael â Diwylliant y Llanc y gellir ei ddefnyddio i fesur pa lefel rydych chi a'ch sefydliad arni yn ogystal â chanfod meysydd ar gyfer gwelliant.

Datblygu

Datblygu strategaeth

Mae rhai o'r 9 undeb peilot wedi datblygu strategaeth ymgyrchu ar gyfer yr undeb yn unig ac mae eraill wedi llwyddo datblygu strategaeth ar y cyd gyda'u sefydliad. Y fantais o fod â strategaeth ar y cyd yw bod gennych ddealltwriaeth a gwybodaeth o fyfyrwyr ac o'r sefydliad, yn ogystal â'r dylanwad sydd gan y rhanddeiliaid yn y ddau fudiad ar wahanol rannau o'r amgylchedd diwylliannol. Aeth rhai o'r undebau ymhellach a chrëwyd strategaethau cymuned-gyfan, sy'n cydnabod yr effaith a'r dylanwad sydd gan fudiadau eraill ar ffurfio profiadau.

Bydd ymgorffori neu newid diwylliant yn cymryd yn hwy na 1 neu 2 dymor mae swyddog yn ei rôl ac mae angen newid ym mhrosesau sefydliadau a mudiadau a'r gwasanaeth yn ogystal ag agweddau ac ymddygiadau. Bydd strategaeth yn eich caniatáu chi i weithredu'r newidiadau sydd eu hangen dros gyfnod hir.

Heb strategaeth ar y cyd, rydych chi'n fwy tebygol o fod â dau fudiad (a sawl rannol ddiwylliant o bosib) yn gweithio heb wybod yr hyn mae'r llall yn ei wneud. Gan fod pawb yn gweithio o fewn yr un gymuned addysgol, mae unrhyw waith a wnaed heb ymagwedd gydweithredol mewn perygl o ddiddymu gwaith ei gilydd, neu ddyblu'r gweithgaredd a gwastraffu adnoddau.

Ymgysylltiad rhanddeiliaid

Mae cydweithrediad grwpiau craidd mewn cymuned addysgol a'r rheiny sy'n gysylltiedig â hi yn rhan annatod o ddatblygu strategaeth leol gref i fynd i'r afael â diwylliant y llanc. Mae'n bwysig dod â'r holl grwpiau hyn ynghyd a thrafod y materion hyn er mwyn cael dealltwriaeth lawn o 'ddiwylliant y llanc', faint o bobl wahanol yw'n effeithio arni a beth fyddai pobl wahanol yn ei ystyried yn ddeilliant llwyddiannus.

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Leeds

Yn gyntaf, mae bod â phawb o'r undeb a'r brifysgol ar yr un dudalen yn caniatáu i bolisi unffurf gael ei weithredu ar y ddwy ochr, gan greu golwg unedig a neges glir na fydd trais rhywiol nac aflonyddu rhywiol yn cael eu goddef ar y campws. Mae gennym ni berthynas gref eisoes â Phennaeth Cymorth i Fyfyrwyr yn y brifysgol ac mae bod â'r gefnogaeth hon wedi bod yn fodd i gyrraedd neuaddau preswyl, cynnwys negeseuon yn neunydd sefydlu a diweddarau polisi'r brifysgol.

Yn ail, mae datblygu ein perthynas bresenol â mudiadau allanol wedi cyfrannu at lwyddiant y prosiect. Mae ein cysylltiadau â 30 a mwy o fariau yng nghanol y ddinas, Heddlu Gorllewin Swydd Efrog, *Support After Rape & Sexual Violence Leeds* (SARSVL) a Chymorth i Ddiodefwyr wedi golygu bod modd i ni sicrhau y defnyddir llwybrau gofal priodol yn lleoliadau ein hundeb ac mewn llawer o'r llefydd mwyaf poblogaidd ymysg myfyrwyr.

Yn ogystal â hyn, ymgynghorom ni â *Business Against Crime in Leeds (BACIL)*, *Street Angels*, *Forward Leeds*, *Pubwatch* a'r *Leeds West Clinical Commissioning Group (CCG)* i sicrhau bod ein strategaeth yn eang ei chyrraedd a'i bod yn gweithredu ledled Leeds.

Rhanddeiliaid posib i ennyn eu diddordeb

Sefydliad	Undeb	Allanol	Myfyrwyr
Uwch Reolwyr Uwch Academyddion Tiwtoriaid Personol Staff Llety Staff Gwasanaethau Cymorth Staff Diogelwch Staff Undebau Llafur Graddedigion sy'n Addysgu Cynorthwyyr Unedau Adnoddau Dynol/Cydraddoldeb ac Amrywioldeb Cyngor a Chwrsela Gwasanaethau Academyddion sydd â diddordebau ymchwil perthnasol	Uwch Reolwyr Staff Democratiaeth, Cynrychiolaeth, Ymgyrchoedd Staff Gwasanaeth Cynghori Staff Gweithgareddau Staff Chwaraeon Staff Gwirfoddoli Staff Lles Staff Lleoliadau Staff Diogelwch	Cyngor Lleol Heddlu Lleol Bariâu a Chlybiau Lleol Gwasanaeth Argyfwng Trais Lleol Canolfannau Ymgynghorwyr Hygyrchedd	Clybiau a Thimau Chwaraeon Pwyllgorau Cymdeithas Grwpiau Rhyddhad (a thrawsdoriadaethau) Swyddogion rhan amser y grwpiau ffydd

Gallwch wneud dadansoddiad o'r rhanddeiliaid i fapio'r holl grwpiau gwahanol y byddai ganddynt ddiddordeb yn y mater hwn, sut byddai modd i chi eu cynnwys beth gallent ei wneud i gyfrannu at yr ymgyrch. Ceir enghraifft o ddadansoddiad o randdeiliaid isod.

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Bradford

Roedd datblygu perthnasau ar draws y sefydliad, ond hefyd ar draws y ddinas, yn bwysig o ran ffurfio strategaeth hirdymor a oedd yn ddigon cryf i gynnal y cam nesaf. Ymhlith yr amcanion cyffredin oedd cyfrifoldeb sefydliadol at amgylchedd diogelach a mwy cynhwysol yn y brifysgol ar gyfer myfyrwyr, ynghyd â'r symbyliad i fynd i'r afael â phroblem sy'n bodoli ledled y ddinas o aflonyddu ac ymddygiad camwahaniaethol. Roedd rôl cefnogwyr megis yr Is Ganghellor, y Cofrestrydd Academiaidd, a Chyfarwyddwr Cynorthwyol y Cyngor er y Gymdogaeth, yn sicrhau bod adnoddau ac amser yn cael eu pennu ar gyfer mynd i'r afael â'r gwaith angenrheidiol. Mae unrhyw anawsterau mewn adeiladu perthynas eleni wedi deillio o fethu cael pawb "ar yr un dudalen", ond mae hyn wedi cael ei ddatrys drwy bwysleisio pwysigrwydd cyfarfodydd aml-asiantaeth.

Enghraifft o ddadansoddiad rhanddaliad

Rhanddaliad Enw	Effaith Faint mae'r mater yn effeithio arnyn nhw?	Dylanwad Faint o ddylanwad sydd ganddyn nhw dros y mater hwn?	Beth sy'n bwysig i'r rhanddaliad?	Sut allent gyfrannu at y strategaeth?	Sut allent atal y strategaeth?	Sut fyddwch yn ymgysylltu â nhw?
ENGHRAIFFT Athletau Llywydd Undeb	<i>Uchel</i>	<i>Uchel</i>	<i>Cynnal enw da'r UA ar y campws</i>	<i>Cytuno i aelodau'r undeb gynnig cefnogaeth i'r ymgyrch</i>	<i>Bod yn wrthwynebus i'r nodau ac amcanion</i>	<i>Cwrdd yn unigol, wyneb yn wyneb</i>
Tîm Cydraddoldeb ac Amrywioldeb	<i>Uchel</i>	<i>Canolig</i>	<i>Creu amgylchedd cynhwysol lle gall pawb ffynnu</i>	<i>Adnoddau ac arbenigedd o sector Cydraddoldeb ac Amrywioldeb mewn AU</i>	<i>Haeru bod y rhaglen waith bresennol yn mynd i'r afael â'r materion hyn</i>	<i>Adeiladu perthynas a thrafod amcanion wedi'u rhannu</i>

Unwaith y byddwch wedi cael gafael ar rhanddaliad, dylech ganfod ffordd o ddod â'u llais a'u barn at ei gilydd, trefnu sefyllfa lle gellir trafod materion heriol yn agored, lle mae pobl yn teimlo bod eu lleisiau i'w clywed, lle gallant fod yn onest, a lle mae parch a chefnogaeth yn rhan annatod o'r broses.

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr Prifysgol Caerdydd

Roedd datblygiad strategaeth undeb y myfyrwyr yn cynnwys cynrychiolwyr myfyrwyr a staff undeb y myfyrwyr. Roedd y grŵp yn cynnwys Llywydd yr UM, IL Chwaraeon a Llywydd yr UA, Swyddog y Menywod, Rheolwr Gweithgareddau, Cynghorydd Myfyrwyr a Rheolwr Marchnata. Roedd y cydweithrediad rhwng y bobl hyn yn llwyddiannus, gan ein bod ni i gyd yn wybodus mewn gwahanol feysydd. Roeddem yn gallu nodi beth oedd y materion perthnasol a pha adnoddau oedd ar gael i ni er mwyn dylanwadu ar newid. Arweiniodd lansiad y strategaeth a'r derbyniad cadarnhaol a gafodd at y brifysgol yn awyddus i eistedd i lawr ac edrych ar yr hyn y gallant fod yn ei wneud yn y maes hwn.



Lansiad Strategaeth 'Nid Yw'n Jôc' Undeb Myfyrwyr Prifysgol Caerdydd (uchod)

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain

Yng Ngholeg y Brenin, roedd y grŵp yn cynnwys: yr Is-brifathro er Addysg, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr, Cynghorydd ar Aflonyddu, y Swyddog Cyrhaeddiad Myfyrwyr CLIE, y Rheolwr Amrywioldeb a Chynhwysiad, yr Is-lywydd Lles a Chymuned, a'r Swyddog Menywod oedd ar fin gadael a'r un oedd yn dod yn ei lle. Roedd hyn yn cynnwys ystod o randdeiliaid, serch hynny arweiniodd y diffyg staff Undeb (yn arbennig staff uwch) at waith oedd wedi cael ei addo, ddim yn cael ei gyfathrebu nag adnoddau'n cael eu darparu ar ei gyfer.

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr y Frenhines Mair

Mae Undeb Myfyrwyr Prifysgol y Frenhines Mair (QMSU) wedi bod yn edrych ar feysydd sy'n ymwneud â diwylliant a llanc ers rhai blynyddoedd, gan gynnwys ymgyrch Dim Goddefgarwch o aflonyddu rhywiol yn nhymor cyntaf y flwyddyn academaidd 14/15, yn ogystal ag ymgyrch

Cynnwys LHDT+ mewn Chwaraeon. Er mwyn ceisio cymryd agwedd fwy strategol, mae QMSU wedi mynd ati i greu strategaeth ar draws yr holl sefydliad, ac maent wedi sefydlu gweithgor ar ymddygiad gwrth-gymdeithasol.

Bydd y gweithgor hwn yn mynd i'r afael â gwahanol agweddau o ddiwylliant y llanc a bydd yn cynhyrchu argymhellion ar gyfer strategaeth ar y cyd wrth edrych ar aflonyddu rhywiol ac ymddygiad gwrth-gymdeithasol yn gyffredinol. Bydd y gwaith yma'n cael ei ddal i gyfrif gan bwyllgorau'r brifysgol a'r undeb, er mwyn sicrhau bod adnoddau priodol ar gael ar gyfer y gwaith ac y gellir ei drosglwyddo i staff, swyddogion ac ymgyrchwyr yn y dyfodol.

Mae'r gweithgor, y cyfeirir ato fel y Gweithgor ar Ymddygiad Gwrth-Gymdeithasol yn cynnwys y canlynol:

Prifysgol Llundain y Frenhines Mair (QMUL) Sefydliad	QMSU
<ul style="list-style-type: none"> • Prif Swyddog Gweithredol dros-dro □ Is Brifathro <ul style="list-style-type: none"> • Profiad Myfyrwyr, Dysgu ac Addysgu • Is Brifathro <ul style="list-style-type: none"> • Ymgysylltiad Cyhoeddus a Menter Myfyrwyr • Dirprwy Gofrestrydd Academaidd • Cydlynnydd Cymorth Preswyl • Dirprwy Bennaeth y Gwasanaeth Cynghori a Chwrsela • Rheolwr Amrywioldeb a Chynhwysiad □ • Rheolwr ar Ddyletswydd Nos Whitechapel a Charterhouse Sgwâr (Diogelwch) 	<ul style="list-style-type: none"> • Y Llywydd • Is-lywydd Lles • Y Prif Weithredwr • Y Dirprwy Brif Weithredwr • Cydlynnydd Cynrychiolaeth a Pholisi Lles • Cydlynnydd Cynrychiolaeth a Pholisi Addysg • 2 x gynrychiolydd rhan amser

Canfod eich nodau ac amcanion

Unwaith y byddwch wedi canfod sut mae diwylliant y llanc yn gweithredu ar eich campws ac yn ble, ac wedi trafod pa fath o amgylchedd fyddai pobl yn y gymuned addysg yn hoffi ei weld, byddwch yn gallu diffinio beth yw eich gweledigaeth a pha newidiadau sydd angen eu gwneud er mwyn i hyn ddigwydd.

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain

Edrychwyd yn fanwl ar y materion hynny roedden ni wedi sylwi arnynt fel pethau oedd yn creu/cynnal diwylliant y llanc yng Ngholeg y Brenin, a nodwyd yr hyn oedden ni'n feddwl oedd angen ei newid er mwyn i ni wireddu ein gweledigaeth. Unwaith i ni wneud hynny, edrychwyd ar ba weithgareddau oedd eisoes yn cael eu gwneud, ynghyd â bylchau, lle nad oedd unrhyw waith yn cael ei wneud. Roedd hyn o gymorth i ni benderfynu beth oedd yn mynd i greu'r effaith mwyaf.

Gweledigaeth: Fod y gymuned yng Ngholeg y Brenin yn amgylchedd lle gall pawb ymgysylltu â phob agwedd o fywyd myfyrwyr, gyda ffocws ar gydraddoldeb a chynhwysiad.		
<p>Amcan 1: Lleihau'r nifer o fân-ymosodiadau ac ymosodiadau ar grwpiau rhyddhad</p>	<p>Amcan 2: Cynyddu'r parch a roddir i bobl sy'n perthyn i grwpiau rhyddhad yn yr amgylchedd academiaidd a chymdeithasol, ac yn y broses llunio penderfyniadau.</p>	<p>Amcan 3: Gwella'r lefel o gymorth sydd ar gael i bobl sy'n wynebu aflonyddu</p>
<p>Is-amcanion: Gwella ymwybyddiaeth pobl ynglŷn â'r hyn maen nhw'n ei dweud ac yn ei wneud a'r effaith gaiff hyn ar grwpiau rhyddhad</p> <p>Gwella ymwybyddiaeth pobl ynglŷn â pham eu bod nhw'n ymddwyn fel yma</p> <p>Lleihau goddefgarwch at agweddau ac ymddygiad o'r fath o fewn y gymuned</p> <p>Gwella gallu pobl i ymyrryd er mwyn atal a chywiro ymddygiad pan fo hyn yn digwydd</p>	<p>Is-amcanion: Cynyddu gwybodaeth pobl ynglŷn â'r rheiny sy'n perthyn i grwpiau rhyddhad, sydd eisoes wedi cyfrannu cryn lawer i gymdeithas</p> <p>Cynyddu'r nifer o lwyfannau sydd ar gael i bobl sy'n perthyn i grwpiau rhyddhad er mwyn i'w lleisiau gael eu clywed</p> <p>Cynyddu pa mor ddiogel mae pobl yn teimlo ynglŷn â bod yn nhw eu hunain o fewn y gymuned</p> <p>Newid gwerthoedd y Sefydliad a'r Undeb o fod yn rhai anghynhenid (elitaidd, allgynhwysol a chyrraedd rhagoriaeth) o fod yn werthoedd cynhenid, megis tegwch, cydraddoldeb, cynhwysol.</p>	<p>Is-amcanion: Cynyddu ymwybyddiaeth pobl ynglŷn â pha gymorth sydd ar gael iddyn nhw</p> <p>Gwella'r gefnogaeth sydd ar gael</p> <p>Gwella hygyrchedd y gefnogaeth honno i bawb</p> <p>Cynyddu faint o bobl sy'n gallu cynnig cymorth i'w gilydd</p>

Dethol a chynllunio gweithgareddau

Dethol a chynllunio eich gweithgareddau

Yn aml, gellir cynllunio ymgyrchoedd ar sail deilliannau megis faint o bobl sydd wedi cael eu hyfforddi, neu faint o bobl sy'n mynychu digwyddiad, ond mae gwirio bod eich gweithredoedd yn gwneud gwahaniaeth ac yn cael effaith ar fywydau pobl hefyd yn allweddol.

Mae creu effaith yn golygu 'cael effaith ar, newid neu addasu', a dylech ystyried sut fyddwch yn effeithio ar fywydau pobl â'ch ymgyrch. Mae *The Good Campaigns Guide* (NCVO, 2005), yn diffinio 'effaith' fel a ganlyn: '*Newidiadau sylweddol neu barhaus ym mywydau pobl, yn sgil gweithred, neu gyfres o weithredoedd.*' Mae'r mynd ymlaen i esbonio, '*Mae'r diffiniad hwn yn bwysig oherwydd ei fod yn cydnabod beth yw amcan yr ymgyrch yn nhermau newidiadau i fywydau pobl. Dylid ystyried newidiadau mewn polisiau ac arferion sefydliadol, er enghraifft, fel modd o gyrraedd y nod, yn hytrach na nod ynddynt eu hunain.*'

Caiff dau fodel eu hesbonio isod, fydd nid yn unig yn sicrhau y bydd y gweithgareddau rydych chi'n eu dewis yn addas ar gyfer yr effaith rydych yn ceisio ei greu, ond eich bod chi wedi dewis y gweithgareddau gaiff yr effaith mwyaf. Byddwch yn gallu gweld ble mae pethau'n digwydd eisoes sy'n cyfrannu at yr effaith rydych yn ei fwriadu, ond gall fod y rhain yn cael eu harwain gan grŵp neu fudiad arall.

Mae'r prosesau hyn yn galw ar bob un o'r rhanddeiliaid sy'n ymwneud â'r fenter i ddod i gytundeb ynglŷn â pha dulliau fydd yn arwain at ganlyniadau. Bydd gwahaniaeth barn o ran sut mae newid yn digwydd. Mae'n bwysig caniatáu amser ar gyfer y broses hon fel y gellir datrys y gwahaniaethau hyn. Mae'r prifathrawon sydd ynghlwm ag Arfau Meincnodi ar gyfer Mynd i'r Afael â Diwylliant y Llanc yn fan cychwyn da ar gyfer dod i gytundeb ar yr amodau sy'n rhaid eu bodloni er mwyn mynd i'r afael â diwylliant y llanc.

Cadwyn effaith

Mae'r gadwyn effaith (cyfeirir ati weithiau fel y Model Rhesymeg) yn cyfleu darlun i bawb ynglŷn â sut bydd y dulliau a ddewisir yn arwain at y canlyniadau rydych yn disgwyl eu gweld. Mae'n darparu manylion o'r rhesymeg sydd y tu ôl i sut rydyn ni'n bwriadu creu effaith drwy'r gweithgareddau a ddewiswyd, y deilliannau maent yn eu creu a'r canlyniadau a ddaw yn eu sgil.

Ni ellir cyrraedd unrhyw gam oni fydd y cam blaenorol wedi cael ei gyflawni. Yn yr achos hwn, mae'n haws dechrau drwy weithio allan beth yw'r effaith rydych yn ceisio ei greu, ac yna gweithio tuag yn ôl drwy'r camau. Drwy ofyn yn gyntaf "Beth yw'r newid rydyn ni'n ceisio ei gyflawni?" a dyfeisio eich effaith ac yna eich deilliannau ar gyfer creu'r effaith hwnnw, mae llawer gwell gobaith y byddwn yn llwyddiannus mewn cyflawni'r amcanion sydd gennym mewn golwg.

Dyma enghraifft o Gadwyn Effaith:

<p>MEWNBYNNAU Adnoddau: er enghraifft, cyllid ac amser staff</p>	<p>GWEITHGAREDDAU: Beth sy'n cael ei wneud; er enghraifft, bod â stondin ar y campws a siarad â myfyrwyr ynglŷn â'r mater sydd dan sylw</p>	<p>ALLBYNNAU (Ymdrech) Beth gaiff ei greu gan eich gweithgaredd? Er enghraifft, cael 500 o bobl i arwyddo addewid i fynd i'r afael â Diwylliant y Llanc Diwylliant</p>	<p>DEILLIANNAU (Egni) Newidiadau O ganlyniad i'r ALLBYNNAU; er enghraifft, daw mwy o bobl yn ymwybodol o effaith yr ymddygiad sy'n annerbyniol gan eu cyfoedion, felly maent yn hunan-reoli</p>	<p>EFFAITH (Newid) Newidiadau ym mywydau pobl; er enghraifft, pobl yn trin ei gilydd â pharch, gan greu cymuned addysgol hapusach a mwy cynhwysol</p>
---	--	---	--	--

Damcaniaeth ar gyfer Newid

Mae Damcaniaeth ar gyfer Newid yn ei gwneud yn bosib i chi amlygu'r newid rydych am ei greu, sut rydych am wneud hynny a pham eich bod yn disgwyl i'ch gweithredoedd arwain at y newid hwnnw. Gallwch ei defnyddio ynghyd â'r gadwyn effaith - mae'n ei datblygu ychydig ac yn eich helpu i gysylltu eich strategaeth at weithgaredd, gallu a rhanddeiliaid eich undeb.

Erbyn y cam hwn, mae'n bosib y byddwch yn gallu penderfynu a thrafod materion megis:

- Ydy hi'n fwy effeithiol i wneud hyfforddiant yn orfodol neu'n ddewisol?
- Sut mae gweithdai ar gydsyniad yn bwydo i mewn i fynd i'r afael â diwylliant y llanc?
- Beth yw diben arwyddo'r addewid? Faint o bobl fyddai angen i arwyddo'r addewid er mwyn iddo gael effaith?
- Pa weithgareddau ydyn ni'n credu fydd yn creu'r effaith mwyaf?
- Pa weithgareddau ydyn ni'n darparu adnoddau ar eu cyfer, y gallwn ni eu defnyddio i gwrdd â'n nodau ac amcanion?

Mae adnodd ar wahân ar gael ar Hyb Strategaeth Diwylliant y Llanc, fydd yn eich darparu â disgrifiad manwl o sut i fynd ati i ddatblygu eich Damcaniaeth ar gyfer Newid.

Dyma rai enghreifftiau o'r undebau peilot:

Damcaniaeth ar gyfer Newid Undeb Myfyrwyr Ysgol Economeg Llundain



Damcaniaeth ar gyfer Newid Undeb Myfyrwyr Leeds

Effaith: Gwrthsefyll mythau cyffredin ynglŷn â thrais rhywiol ac aflonyddu, hyfforddiant ar gyfer y rheiny sy'n sefyll o'r neilltu ac arwain y rheiny sy'n cymryd rhan drwy'r broses reportio.

<p>Mewnbynnau:</p> <p>Prifysgol Leeds: Pennaeth Cymorth i Fyfyrrwyr Rheolwr Llety Swyddog Cydlynu'r Brifysgol â'r Heddlu</p> <p>Undeb Prifysgol Leeds (LUU) Canolfan Gynghori Myfyrrwyr LUU Rheolwr y Ganolfan Gynghori Pennaeth Ymgysylltiad a Chymorth Cydlynydd Prosiectau Myfyrrwyr (2x 2014/15, 1x 2015/6) Iechyd a Llesiant Intern Prosiectau (2015/16)</p> <p>Allanol: Cymorth i Ddiodefwyr (Ymgynghori a Gwirfoddolwyr) SARSVL (ymgynghoriad) BACIL (ymgynghoriad) Angylion y Stryd (ymgynghoriad) Cadw llygad ar dafarnau (ymgynghoriad)</p> <p>Cyllido: Cronfa Cymunedau Diogelach (Heddlu Gorllewin Swydd Efrog) Prifysgol Leeds Cronfa <i>Footsteps</i></p>	<p>Allbynnau:</p> <p>(GC = gweithdai cydsyniad)</p> <p>2014/15 Arwyddo Addewidion #1 Hyfforddiant Bariau a Lleoliadau Ymgyrch Farchnata ar reportio Hyfforddiant Cymdeithasau Datblygu 'Canllawiau Cymdeithasol'</p> <p>2015/16 Prosiect Ymchwil Arwyddo Addewidion #2 Ymgyrch Farchnata ar GC GC Atgyfeirio Cymdeithasol GC Neuaddau Preswyl Cydsyniad wedi'i ychwanegu at E-gyflwyniad ar gyfer sesiwn sefydlu Hyfforddi'r Hyfforddwr - Canol y Ddinas Digwyddiad ar draws yr holl ddinas</p>	<p>Deilliannau: (byrdymor)</p> <p>Hwyluso trafodaeth er mwyn hybu'r ddeialog genedlaethol ynglŷn â chydsyniad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bydd pobl yn gwybod sut i atgyfeirio pobl i gael cymorth os ydyn nhw wedi dioddef ymosodiad. • Bydd gan bobl y pŵer i ymyrryd os ydynt yn gweld ceisiadau rhywiol digroeso. • Byddwn yn dechrau chwalu rhai o'r mythau cyffredin sy'n perthyn i ymosodiad rhywiol: e.e. peryg dieithriaid, y dioddefwr 'perffaith', a'r ffaith y gall dynion a gweithwyr rhyw ddiodeff ymosodiadau. • Dechrau lleihau'r stigma sy'n perthyn i reportio (eto i gyd, hyd nes bydd y broses ar gyfer reportio'n newid, • rydym yn amau y bydd hyn yn parhau) • Datblygu llwybrau gofal effeithiol sy'n gosod pwyslais ar anghenion emosiynol y diodeffwr fel y brif flaenoriaeth. • Mae'r gefnogaeth gywir ar gael i diodeffwyr aflonyddu rhywiol ar draws rhwydwaith gymunedol ehangach. 	<p>Deilliannau (hirdymor)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gwell dealltwriaeth o gydsyniad, trais ac aflonyddu rhywiol ymysg myfyrrwyr, staff, economi'r nos a grwpiau cymunedol. • Gwell dealltwriaeth, yn lleol ac yn genedlaethol, o wendidau'r diffiniad cyfreithiol o dreisio. • Diwylliant o bobl gyfagos yn dangos cefnogaeth i eraill sy'n cael eu haflonyddu a'u gosod dan bwysedd. • Pecyn sefydlu manwl ar gyfer trafod cydsyniad a thrais rhywiol wedi'i lansio mewn neuaddau preswyl bob blwyddyn.
---	--	--	--

Ambell weithgaredd mae'r undebau peilot yn dewis eu cynnal

Undeb Prifysgol Leeds - Yn mynd drwy gamau cyntaf Dim Goddefgarwch: Gallwn Fod yn Gefn i Chi - hyfforddwyd dros dri-deg o fariau yng nghanol y ddinas. Dewiswyd y bariau ar sail cydweithrediad, poblogrwydd ymysg myfyrwyr, ac mewn rhai achosion lle roedd angen am weithredu.



Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain - Dangosodd ymgyrch Mae'n Dod i Ben Yma a Chymdeithas y Menywod y ffilm ddogfen *The Hunting Ground*, sy'n ymdrin ag achosion o ymosodi rhywiol ar gampysau colegau yn yr Unol Daleithiau. Estynnwyd i Andrea Pino ac Annie E. Clark, sy'n serenu yn ffilm ar gyfer sesiwn cwestiwn ac ateb.



Undeb Myfyrwyr Warwig - Cynhaliwyd 'Dwi'n caru Cydsyniad' yn ystod eu Pythefnos y Glas. Darparodd y sesiynau rhyngweithiol 90 munud hyn leoliad diogel i fyfyrwyr drafod y mythau a'r ffeithiau sy'n perthyn i drais rhywiol. Cynhaliwyd trafodaethau am ddiffiniadau o gydsyniad a pherthynas iach gan fyfyrwyr wirfoddolwyr oedd wedi cael eu hyfforddi yn y maes.

UM Sussex - Gwahoddwyd y Caravan Theatre i'w gampws fel rhan o'i Wythnos Gydsyniad. Mae'r Caravan Theatre yn gwmni theatr symudol sy'n mynd

i'r afael ag aflonyddu rhywiol a chydsyniad mewn colegau a phrifysgolion gan ddefnyddio ei "Caravan Theatre" gwbl weithredol.

Undeb Myfyrwyr Prifysgol Bradford - Cynhaliwyd digwyddiad menter ymyrraeth ar y cyd â Chanolfan Datblygu Addysg Prifysgol Bradford! Gwahoddwyd myfyrwyr i ymuno â'r drafodaeth am normau cymdeithasol rhyweddol, trais a threchu effaith y gwylwr.

Undeb Myfyrwyr Ysgol Economeg Llundain - Cynhaliwyd digwyddiad o'r enw Mynd i'r afael â rhywiaeth a homoffobia yn rygbi: cyrraedd tegwch, amrywioldeb a chynhwysiant drwy werthoedd chwaraeon. Roeddwn i mewn trafodaeth gyhoeddus ar gamwahanïaethu yn rygbi, o lawr gwlad i lefel genedlaethol.

UM Rhydychen - Cynhaliwyd gwledd a lansiad ymgyrch yn erbyn diwylliant y llanc o'r enw *Not At My University*, gyda gweithdai a phaneli trafod ar effeithiau diwylliant y llanc a thrais rhywiol ar wahanol grwpiau, a'r hyn mae modd inni ei wneud i fynd i'r afael â nhw.

Undeb Myfyrwyr y Frenhines Mair - Cynhaliwyd ymgyrch Cynnwys LHDT+ mewn Chwaraeon a oedd yn



cynnwys gweithgareddau codi ymwybyddiaeth yn ystod eu *Merger Cup* fel arwyddo'r addewid, ymgyrch dynnu llun a thimau'n gwisgo pethau lliwiau'r enfys i ddangos eu hymrwymiad i fynd i'r afael â homoffobia, deuffobia a thrawsffobia mewn chwaraeon.

Monitro cynnydd ac effaith

Monitro cynnydd ac effaith

Cynllun gweithredu

Mae creu cynllun gweithredu clir yn eich galluogi i ganolbwyntio ar gamau i gynnal eich strategaeth a dilyn eich cynnydd. Gellir ymestyn eich cynllun gweithredu i sawl blynedd i sicrhau bod gennych amser a'r gallu i gynnal y gweithgareddau rydych wedi eu dewis. Dylai'r cynllun gynnwys tasgau penodol gydag amserlenni, gan sicrhau y caiff eich amcanion a'ch deilliannau eu cyrraedd. Gall eich cynllun gweithredu gynnwys gweithredoedd i fynd i'r afael â diwylliant y llanc yn yr undeb, yn ogystal â materion i lobïo arnynt yn fewnol, os rydych wedi dewis gwneud hynny.

Beth gaiff ei gynnwys mewn cynllun gweithredu?

Gall fod yn ddefnyddiol rhannu eich cynllun gweithredu'n benawdau, fel amcanion, themâu allweddol neu feysydd gwaith ayyb. Dylech flaenoriaethu gweithredoedd sy'n para 1, 2 a 3 blynedd fel bod gennych ganolbwynt clir bob blwyddyn yn ogystal â llwyth gwaith rhesymol. Dylai'r cynllun osod tasgau penodol y mae angen ymgymryd â hwy a datgan pwy sy'n gyfrifol am eu cynnal.

Cynllun Gweithredu enghreifftiol

Amcan	Gweithredu	Pwy	Pryd	Dangosyddion Allweddol a chynnydd	Perfformiad
<i>Byddwch yn glir am yr hyn rydych am ei newid neu ei gyflawni yn y golofn hon</i>	<i>Gosodwch y tasgau penodol yma</i>	<i>Byddwch yn glir o ran pwy sy'n gyfrifol am bob gweithred</i>	<i>Rhowch amserlen realistig</i>	<i>Defnyddiwch y dangosyddion i werthuso'r llwyddiant. Mae'r diweddaraf ar gynnydd yn eich cadw'n gyfoes</i>	
Codwch nifer arweinwyr y timau chwaraeon a'r grwpiau gweithgaredd sydd wedi ymrwmo i newid diwylliant eu cymuned	Creu perthnasau gyda holl gapteiniaid y clybiau a'r campau	IL Gweithgareddau a Chwaraeon ac IL Lles	Gorffennaf 2016	Mae 90% o'r grwpiau'n cynnal cyfarfod wyneb yn wyneb	
	Annog capteiniaid y clybiau a'r campau i arwyddo'r addewid i drechu 'diwylliant y llanc'	IL Gweithgareddau a Chwaraeon ac IL Lles	Medi 2016	60% o'r clybiau'n cofrestru	
	Rhoi cymorth i gapteiniaid y clybiau a'r campau adolygu ac ailysgrifennu rheolau eu clybiau	Cydlynnydd Gweithgareddau a Chwaraeon		Hydref 2016	40% o'r clybiau'n ailysgrifennu eu rheolau

Gwella gallu arweinwyr y timau chwaraeon a'r grwpiau gweithgaredd i newid diwylliant eu tîm	Trefnu sesiynau Hyfforddi'r Hyfforddwr Rhyddhad, Cydraddoldeb ac Amrywioldeb ar gyfer aelodau staff yr Undeb	Cynorthwy-ydd Adnoddau Dynol	Awst 2016	Hyfforddi holl staff y gweithgareddau a'r campau. 100% yn teimlo'n hyderus wrth gynnal hyfforddiant a delio â materion
	Darparu hyfforddiant i arweinwyr myfyrwyr sy'n rhoi'r adnoddau iddynt ganfod ymddygiad amheus a dal ei gilydd i gyfrif	Cydlynnydd Gweithgareddau a Chwaraeon	Medi 2016	Yr holl dimau a arwyddodd yr addewid yr hyfforddiant. 50% yn datgan eu bod wedi dal cyd-chwaraewr i gyfrif o fewn 6 mis. 20% yn datgan eu bod wedi dal rhywun arall i gyfrif o fewn 6 mis. 90% yn datgan newid yn agwedd ac ymddygiad y tîm

Gan rannu'r cynllun gweithredu hwn drwy'r gymuned, gall pobl fod yn gyfoes o ran cynnydd a'r gweithredu a fydd yn digwydd. Bydd hyn yn golygu y bydd gan bobl ddisgwyliadau o'r gwaith a fydd yn dod, sut y bydd yn effeithio arnynt a hefyd creu rhyw lefel o bwysedd i sicrhau y caiff gwaith ei gyflawni.

Resourcing activity

Daw llawer o'r gweithgareddau y mae modd i chi ymgymryd â hwy yn sgil yr adnoddau sydd ar gael i chi. Roedd modd i undebau wneud llawer o waith gydag adnoddau prin drwy wneud mentrau'n rhan o feysydd gwaith presennol. Mae rhai hefyd wedi llwyddo canfod cyllid ar gyfer adnoddau allanol.

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr Coleg y Brenin Llundain

Mae'r Coleg wedi rhoi cyllid sylweddol tuag at yr ymgyrch *It Stops Here* a sicrhawyd cyllid drwy gyllideb ymgyrchoedd yr Undeb. Mae'r cyllido hwn wedi galluogi cynhyrchu cyfathrebu a marchnata (gwefan, fideo), sawl digwyddiad a arweinir gan fyfyrwyr sy'n cynnwys codi ymwybyddiaeth (ffilmiau, dadleuon panel, digwyddiadau gyda'r clybiau a'r cymdeithasau), a chyllido Rape Crisis i gynnal hyfforddiant ar gyfer prif aelodau staff colegau ac undebau.

Gwariwyd cyfuniad o arian yn uniongyrchol ar weithgareddau a arweinir gan fyfyrwyr ac ar gymorth i'r Coleg er mwyn iddynt wella eu harferion. Mae'r ddau faes hyn wedi bod yn anodd eu mesur o ran effaith hirdymor, felly mae'n anodd penderfynu pa weithgareddau y dylid buddsoddi ynddynt.

Defnyddiwyd aelodau staff y coleg i ymgymryd â gwaith ar y prosiect hwn. Serch hynny, roedd diffyg staff cyfatebol ar gael yn yr undeb ac nid oedd hyn yn uniongyrchol gysylltiedig ag amcanion cyffredin, sy'n golygu nad oedd modd inni ymgymryd â gweithgareddau na rhoi cymorth i fyfyrwyr y modd yr oedd ei angen.

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Leeds

Daeth mwyafrif ein cyllid ar gyfer y prosiect hwn o gais llwyddiannus am gyllid i'r Gronfa Gymunedau Diogelach sy'n rhoi cymorth i fentrau ledled Swydd Efrog i wneud eu hardal yn le diogelach i fyw ynddi. Rydym yn defnyddio'r cyllid hwn i dalu am ein Cydlynnydd Prosiect, unrhyw hyfforddiant perthnasol, gorbenion ar gyfer cynnal digwyddiadau a thalu treuliau'r gwirfoddolwyr. Hefyd derbynion gyllid oddi wrth gronfa "Footsteps" y cyn-fyfyrrwyr ac rydym wedi dyrannu adnoddau sylweddol o fewn yr Undeb gan gynnwys cymorth gan ein Swyddog y Wasg, arian ar gyfer deunydd a llawer o'n gwirfoddolwyr yn rhoi eu hamser.

Er mwyn derbyn cyllid, roedd rhaid inni ddangos yr angen, nid yn unig i'n myfyrwyr, ond i gymunedau ledled Leeds drwy ymchwil a gynhaliwyd gan ein tîm marchnata ac ymchwil UCM ar ddiwylliant y llanc. Sicrhawyd roedd ein prosiect yn un allanol fel yr un diwethaf, gan integreiddio'r sesiynau 'Hyfforddi'r Hyfforddwyr' yn ein cais am gyllid lle byddwn yn hyfforddi arweinwyr cymunedol mewn grwpiau ieuencid i ddatblygu llwybrau gofal a chanfod ffyrdd priodol o ddelio â phroblemau. Yr hyn a sicrhodd y cyllid hwn, yn ein tyb ni, oedd yr ymagwedd gynhwysol hon a oedd o fudd i'r ddinas gyfan.

Mesur effaith a gosod dangosyddion perfformiad allweddol

Gall mesur effaith fynd ag amser ac adnoddau a gall ymddangos fod gan y rhan ychydig o effaith neu dim o gwbl. Serch hynny mae'n hynod bwysig, yn enwedig i fynd i'r afael â diwylliant y llanc. Mae hyn oherwydd mae'r gwaith y mae'r undebau'n ceisio ei wneud yn weddol newydd ac nid oedd gan neb yr ateb terfynol o ran sut mae modd ei drechu.

Trwy fesur y sifft mewn diwylliant, iaith ac ymddygiad (neu beth bynnag arall y dewisoch fel amcan) bydd modd i chi ganfod cydberthnasau rhwng y gwaith a wnaed â'r effaith a wnaed. Bydd hyn yn golygu, gydag amser, bydd modd i chi ganfod y ffyrdd mwyaf effeithiol o newid y diwylliant yn y gymuned addysg.

Cyngor o ran mesur newid mewn diwylliant ac effaith eich gwaith:

- Gallwch ofyn i bobl ddisgrifio diwylliant y campws neu rannau amrywiol ohono a gweld sut bydd hyn yn newid gydag amser
- Gofynnwch i bobl ynglŷn â'u profiadau o aflonyddu, bwlio a thrais
- Edrychwch ar dueddiadau yn y data presennol; cyfraddau gadael, cwynion, amrywioldeb mewn cyfranogiad
- Defnyddiwch arolygon blynyddol eich undeb myfyrwyr/sefydliad sydd eisoes wedi'u sefydlu
- Dadansoddwch y data gan ddemograffeg a trawsdoriadaethau i sicrhau nad chaiff yr wybodaeth ei rhannu â phobl gyffredin a bod eich gwaith yn cael effaith ar brofiadau grwpiau mwy difreintiedig

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Bradford

Gwnaethom ymchwil ar y cyd â'r brifysgol i gael gwybod am brofiadau cyfredol o aflonyddu. Trwy hyn, canfu y dwedodd 85% o'r ymatebwyr eu bod wedi dioddef o ryw fath o aflonyddu. Ni wnaeth llawer o bobl adrodd hyn o achos diffyg deilliannau gweladwy, neu gyffredinoli ymddygiadau ac agweddau yr oeddent yn teimlo nad oedd modd eu herio.

Roedd yr arolwg yn rhan hynod bwysig o ganfod problemau penodol a thynnwyd sylw at y ffordd wahanol mae diwylliant y llanc yn digwydd yn Bradford o'i chymharu â'r cyd-destun cenedlaethol. Caiff yr effaith ei fesur drwy nifer yr adroddiadau a gesglir, drwy farn y myfyrwyr a thrwy arolwg arall sy'n adlewyrchu'r arolwg a gynhaliwyd ar ddechrau'r strategaeth.

Astudiaeth Achos: Undeb Myfyrwyr Prifysgol Caerdydd

Byddwn yn mesur effaith ein gwaith drwy arolwg blynyddol untro i fesur agweddau diwylliant y llanc a phrofiadau ohono. Yn ogystal â hyn, byddwn yn ceisio mesur y newid mewn diwylliant drwy ychwanegu cyfres o gwestiynau at arolwg blynyddol yr undeb. Bydd hyn yn sicrhau bod modd i ni gael yr ymatebion hyn a'u dadansoddi yn flynyddol.

Mesurau enghreifftiol ar bob lefel

Mesur allbynnau - y niferoedd diriaethol sy'n deillio o'ch gweithgareddau

- Nifer y bobl sy'n mynychu'r digwyddiadau
- Nifer y bobl sydd wedi cael eu hyfforddi
- Nifer yr addewidion a wnaed
- Nifer y bobl a fynychodd eich cyflwyniad yn y sesiynau sefydlu □ Nifer y gweithiau a gyrchwyd y dudalen, a ail-drydarwyd ac a welwyd y fideo ar YouTube

Mesur deilliannau - beth sydd wedi digwydd o ganlyniad i'ch allbwn?

- Nifer y bobl a ddatganodd eu bod wedi ymyrryd â 'sbort' rhywiaethol, homoffobig, hiliol
- Cynnydd yn y ddealltwriaeth o gydsyniad
- Amrywioldeb y bobl sy'n cymryd rhan mewn chwaraeon a chymdeithasau
- Amrywioldeb yr ymgeiswyr mewn etholiadau
- Lleihad ym mha mor oddefgar mae'r gymuned o 'sbort' rhywiaethol, homoffobig, hiliol

Mesur effaith - dylai hyn fesur yr amcan cyffredinol rydych yn ceisio ei gyflawni

- Cynnydd yn nifer y bobl sy'n disgrifio diwylliant y campws gan ddefnyddio geiriau sy'n gysylltiedig â gwerthoedd a ddewiswyd (e.e. bod cynhwysol, amrywiol, cyfeillgar, hapus, cefnogol, cymuned)
- Cynnydd yn nifer y bobl sy'n teimlo'n ddiogel ar y campws
- Lleihad yn nifer y bobl sydd wedi cael profiad o fwlio, aflonyddu, trais
- Cynyddu yn yr achosion o aflonyddu neu drais rhywiol a throedd casineb a gaiff eu hadrodd (neu leihad yn yr achosion heb eu hadrodd)

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Leeds

Y rhwystrau anoddaf rydym yn eu hwynebu yw'r gwahaniaeth barn ar ddulliau pennu gwerth a pha mor gywir y gall yr ymchwil fod.

Er enghraifft, credwn y byddai cynnydd yn nifer yr achosion a adroddwyd yn beth da a byddai'n fwy tebygol o ddangos bod yr ymgyrch ymwybyddiaeth yn gweithio.

Hoffai eraill dystiolaeth glir bod trais rhywiol yn lleihau a all deimlo'n aml yn afrealistig a chynamserol.

Mae hyn yn fater cymdeithasol cyffredin iawn a bydd yn cymryd amser i'w fynegi ac ar y pwynt hwn, nid ystadegau mo'r ffordd orau o ddangos cynnydd yn wastad a'r tebyg yw mai nhw yw

crib y rhewfryn o ran y diffyg adrodd yn sgil cyfradd isel euogfarnau, trawma a lluo o resymau eraill.

Rydym wedi cyfaddawdu drwy fesur yr effeithiau y mae'r cyllidwyr am eu gweld wrth ganfod y materion hyn a'u cyfathrebu drwy ein gwaith, gan sicrhau ein bod yn dechrau deialog ehangach gyda chymuned y myfyrwyr.

Atebolrwydd

Mae gweithredu atebolrwydd yn eich strategaeth yn allweddol i sicrhau bod yr holl randdeiliaid yn cyflawni yn y meysydd a gytunwyd a bod modd monitro cynnydd yn barhaus. Mae hyn yn ddefnyddiol hefyd wrth ganfod a datrys materion pan fyddant yn codi.

Astudiaeth Achos: Undeb Prifysgol Leeds

Am fod gan bawb eu swyddi a'u pryderon eu hunain y tu hwnt i'r cynllun peilot hwn a'n bod yn gweithio mewn amgylchedd cyflym sy'n newid yn gyson, mae angen i ni ddirprwyo gweithredoedd a sicrhau bod y bobl hynny'n gyfrifol am eu cwblhau. Rydym hefyd yn cydnabod nad yw hyn wastad yn bosibl, ond bod atebolrwydd yn cynnwys aelodau staff yn rhoi gwybod i ni os nad oes modd iddynt gwblhau gweithredoedd yn ddigon cynnar fel bod modd inni ddod o hyd i rywun arall i'w wneud. Mae gan y Brifysgol a'r Undeb gyfrifoldeb ar y cyd am y strategaeth hon. Y tu hwnt i hynny, rhennir cyfrifoldebau unigol o ran arbenigedd. Er enghraifft, mae Pennaeth Cymorth i Fyfyrwyr y brifysgol yn canolbwyntio'n bennaf ar ddatblygu polisïau, wrth i Gydlynnydd Prosiect y Myfyrwyr yr Undeb yn canolbwyntio ar gynnal yr ymchwil a'r prosiect.

Pan mae gan y brifysgol a'r undeb gyfran gyfartal yn y prosiect, mae'n gweithredu ymagwedd unffurf a phartneriaeth gref. Mae cymeradwyo ar y cyd yn sicrhau bod y ddwy ochr yn teimlo fel bod ganddynt asiantaeth ar y prosiect a bod eu lleisiau'n cael eu clywed.

Y broses gymeradwyo:

Undeb: Rhaid i'n holl waith gael ei gymeradwyo drwy aelod o Bwyllgor Gwaith y Myfyrwyr a Rheolwr ein Canolfan Gynghori yng Nghanolfan Cyngor i Fyfyrwyr.

Prifysgol: Y polisi perthnasol yw'r Polisi Urddas a Pharch Ar Y Cyd a gaiff ei gymeradwyo a'i adolygu'n rheolaidd gan y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chynhwysiant sy'n cyfarfod dair gwaith y flwyddyn. Caiff atebolrwydd ei gynnal drwy gyfarfodydd rheolaidd y rhanddeiliaid pan gaiff gweithredoedd a therfynau amser eu gosod. Yna, mae'r Intern Iechyd a Llesiant a Chydlynnydd Prosiect y Myfyrwyr yn dilyn y gweithredoedd hyn ac yn sicrhau y cânt eu cwblhau yn yr amser angenrheidiol.



Macadam House
275 Gray's Inn Road
London WC1X 8QB
t 0845 5210 262
e nusuk@nus.org.uk
www.nus.org.uk