Polisi Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rheoli Fersiynau

Rhif y Fersiwn	**Noddwr ym Mwrdd Gweithredol y Brifysgol**	**Corff/Swyddog Cymeradwyo**	**Dyddiad cymeradwyo**
V_01	Prif Swyddog Gweithredu ac Ysgrifennydd y Brifysgol	Bwrdd Gweithredol y Brifysgol	19/11/2024

This document is available in English.

1. DIBEN

1.1. Pwrpas y Polisi Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant yw egluro'r gofynion o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru), a nodi'r strwythurau a'r prosesau ar gyfer hwyluso cydymffurfiaeth.

1.2. Mae'r polisi hwn yn nodi ymrwymiad y Brifysgol i feithrin amgylcheddau dysgu a gweithio cynhwysol a chefnogol ar gyfer yr holl fyfyrwyr a staff, lle gall pob unigolyn gyflawni ei botensial.

2. CWMPAS

2.1. Mae'r polisi hwn wedi'i bennu'n unol â'r ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)

2.2. Ceir trosolwg o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) yn Atodiad A.

2.3. Mae'r polisi'n berthnasol i bob cyflogai (sy'n cynnwys, at ddibenion y polisi hwn, yr holl staff, ymgynghorwyr, contractwyr, gwirfoddolwyr, gweithwyr achlysurol, prentisiaid, a gweithwyr asiantaeth), ymchwilwyr, pob myfyriwr (gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i israddedigion, ôl-raddedigion, myfyrwyr ôl-ddoethurol, a myfyrwyr ar leoliad), ac ymgeiswyr/deiliaid cynigion i weithio neu astudio yn y Brifysgol. Er hwylustod, yn y polisi hwn rydym yn cyfeirio at bob categori o staff a restrir yn adran 2.3 fel "Cyflogeion", gan gynnwys y categorïau hynny o staff nad ydynt yn cael eu hystyried yn weithwyr cyflogedig fel mater o gyfraith.

2.4. Mae egwyddorion peidio â gwahaniaethu a chyfle cyfartal hefyd yn berthnasol i'r ffordd y dylai gweithwyr a myfyrwyr drin ei gilydd, unrhyw ymwelydd, contractwyr, darparwyr gwasanaeth, cyflenwyr, ac unrhyw unigolion eraill sy'n gysylltiedig â

swyddogaethau'r Brifysgol. Mae hyn yn cynnwys rhyngweithiadau wyneb yn wyneb, ar-lein ac electronig.

3. POLISI

3.1. Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwymo i hyrwyddo tegwch a darparu amgylchedd, neu gynefin, lle caiff holl aelodau ei chymuned eu trin ag urddas a pharch, ledled ei gweithgareddau dysgu, addysgu, ymchwil, rheoli, gweinyddu a gwasanaethau cymorth. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i gynhwysiant, yn rhoi gwerth ar amrywiaeth, a bydd yn cymryd y camau angenrheidiol i fod yn sefydliad gwirioneddol gynhwysol, cadarnhaol ddwyieithog, a gweithredol wrth-hiliol.

3.2. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) yn darparu fframwaith cyfreithiol i amddiffyn pobl rhag bwlio, gwahaniaethu, aflonyddu, ac erledigaeth yn y gweithle, wrth astudio, ac yn y gymdeithas ehangach.

3.3. A ninnau'n Sefydliad Addysg Uwch, mae gennym ddyletswyddau cydraddoldeb penodol sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal, a meithrin cysylltiadau da.

3.4. Wrth gyflawni ei holl weithgareddau bydd y Brifysgol yn rhoi sylw dyledus i:

a. Hyrwyddo cyfle cyfartal;
b. Hyrwyddo cysylltiadau da rhwng grwpiau gwahanol;
c. Dileu pob achos o gamwahaniaethu anuniongyrchol ac uniongyrchol.

3.5. Bydd y Brifysgol yn gweithio i sicrhau bod ein cyflogeion, ein myfyrwyr a'n hymwelwyr, yn ogystal â'r rhai sy'n ceisio gwneud cais i weithio neu astudio gyda ni, yn cael eu trin yn deg ac nad ydynt yn destun gwahaniaethu anghyfreithlon gan y Brifysgol, gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i'r rheiny lle mae nodweddion gwarchodedig yn berthnasol:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas neu bartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

3.6. Bydd y Brifysgol yn rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cyfle cyfartal, cysylltiadau da rhwng grwpiau gwahanol, a dileu pob achos o gamwahaniaethu anuniongyrchol ac uniongyrchol ar gyfer y rhai a amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb (2010) a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) (a amlinellir yn 3.5), a

hynny trwy’r fframwaith canlynol:

3.6.1. cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac adolygu a rhyddhau amcanion cydraddoldeb penodol, mesuradwy, o leiaf bob pedair blynedd.

3.6.2. monitro Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol a llunio a chyhoeddi'r Adroddiad Monitro Blynyddol, a fydd yn cynnwys gwybodaeth (data) am gydraddoldeb.

3.6.3. asesu effaith ein polisïau, gweithdrefnau ac arferion ar degwch trwy gynnal Asesiadau Effaith Integredig (IIA). IIA yw gweithdrefn sefydledig y Brifysgol ar gyfer hwyluso a rhoi tystiolaeth o sylw dyledus i anghenion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

3.6.4. meddu ar broses effeithiol i fonitro a dadansoddi data.

3.6.5. cynnwys gweithwyr, myfyrwyr a rhanddeiliaid eraill wrth ddatblygu a chyflawni ein hamcanion cydraddoldeb – gan sicrhau bod y grwpiau hyn yn adlewyrchu cyfansoddiad amrywiol ein gweithwyr, ein myfyrwyr a’n rhanddeiliaid.

3.6.6. hyrwyddo tegwch, amrywiaeth, a chynhwysiant trwy gyfathrebu mewnol ac allanol ac mewn cydweithrediad â rhanddeiliaid allweddol megis Undeb y Myfyrwyr a'r Undebau Llafur.

3.6.7. sicrhau bod pob rheolwr a gweithiwr yn cymryd rhan mewn hyfforddiant ar gydraddoldeb, a bod y rhai sy'n ymwneud ag unrhyw ran o'n prosesau recriwtio a dethol yn cael hyfforddiant perthnasol.

3.6.8. sicrhau bod gwasanaethau cymorth gweithwyr a myfyrwyr y Brifysgol yn hygyrch i bob grŵp a amlinellir yn 2.3.

3.6.9. penodi, hyfforddi, datblygu, gwobrwyo a hyrwyddo ar sail teilyngdod a gallu.

3.6.10. nodi a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau mewn cyflog, a rhoi sylw dyledus i’r angen i fod ag amcanion sy’n mynd i’r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng cyflogeion sy’n rhan o grŵp gwarchodedig, a’r rhai nad ydynt. Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon fel y bo'n briodol, gan sicrhau bod cyflogeion, myfyrwyr, a'u cynrychiolwyr yn cael gwybodaeth am fforymau priodol ar lefelau gwahanol yn y sefydliad, ac yn gwybod sut i gysylltu â nhw, i drafod materion tegwch, amrywiaeth, a chynhwysiant a mynegi unrhyw bryderon.

3.6.11. sicrhau bod pob rhan o'n cymuned yn ymwybodol o'r Polisi a'r Gweithdrefnau Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio, ac yn gwybod sut i gael mynediad i'r Tîm Ymyrraeth Cymorth Myfyrwyr i roi gwybod am unrhyw ffurf ar fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu.

3.6.12. sicrhau bod pob contractwr a darparwr gwasanaeth sy'n gweithredu ar ran y Brifysgol yn ymwybodol o'r polisi hwn ac yn cadw ato.

3.6.13. sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud ar gyfer myfyrwyr a staff, yn unol â gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 ac yn unol â Gweithdrefnau Addasiadau Rhesymol y Brifysgol.

3.6.14. sicrhau bod y polisi hwn ar gael yn eang i bob cyflogai a myfyriwr, yn electronig ac mewn fformatau ffisegol (lle bo angen), er mwyn sicrhau eu bod yn ymwybodol o'u hawliau a'u cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

3.7. Yn unol â'r Cod Ymarfer mewn perthynas â'r Rhyddid i Lefaru, bydd y Brifysgol a phawb sy'n ymwneud â'i llywodraethu yn cymryd y cyfryw gamau sy'n rhesymol ymarferol er mwyn sicrhau bod rhyddid i lefaru o fewn y gyfraith yn cael ei sicrhau yn achos ein haelodau, ein myfyrwyr a'n gweithwyr, ac yn achos siaradwyr sy'n ymweld.

3.8. Fel egwyddor eang, mae'r Brifysgol yn anelu at fodloni a mynd y tu hwnt i'n gofynion cydymffurfio cyfreithiol wrth gefnogi myfyrwyr a staff amrywiol, ac yn trin pob cyflogai a myfyriwr ag urddas a pharch, gan ddarparu amgylchedd gweithio a dysgu cadarnhaol sy'n rhydd rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.

Cwynion

3.9. Bydd y Brifysgol yn cymryd unrhyw achosion o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth o ddifrif. Bydd unrhyw weithiwr neu fyfyriwr y canfyddir ei fod wedi gwahaniaethu neu aflonyddu'n anghyfreithlon yn destun y camau disgyblu perthnasol.

3.10. Mae diffiniadau o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth i'w gweld yn Atodiad A.

3.11. Dylai unrhyw gyflogai neu fyfyriwr sy'n credu y gall fod wedi bod yn destun gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth gyfeirio at Bolisi a Gweithdrefnau Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio y Brifysgol – mae'r rhain yn amlinellu'r modd y gellir eu cefnogi a'r camau neu opsiynau nesaf sy'n addas iddynt.

3.12. Dylai aelodau'r cyhoedd gyfeirio eu cwyn at wasanaeth y Brifysgol y mae eu cwyn yn ymwneud ag ef yn y lle cyntaf.

3.13. Mae gan weithwyr, myfyrwyr, neu bartïon eraill sy'n gwneud cwyn am wahaniaethu yr hawl i wneud hynny heb ofni erledigaeth, a bydd y Brifysgol yn gwneud pob

ymdrech i sicrhau yr ymdrinnir ag unrhyw gŵynion mewn modd teg ac yn unol â’r amserlenni y cytunwyd arnynt, fel yr amlinellir yn y Polisïau a Gweithdrefnau perthnasol.

4. ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

4.1. Prif Swyddog Gweithredu ac Ysgrifennydd y Brifysgol yw’r noddwr ym Mwrdd Gweithredol y Brifysgol ar gyfer y polisi hwn.

4.2. Y Swyddog Cydymffurfiaeth o’r Tîm Cydymffurfiaeth a Risg (Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol) yw perchennog y polisi.

4.3. Mae’r Tîm Cydymffurfiaeth a Risg yn gyfrifol am sicrhau bod y polisi hwn ar gael yn eang i bob gweithiwr a myfyriwr, yn electronig ac mewn fformatau ffisegol (lle bo angen), i sicrhau eu bod yn ymwybodol o’u hawliau a’u cyfrifoldebau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

4.4. Mae'r cyfrifoldeb gweithredol am ddatblygu nodau strategol a chydlynu camau gweithredu sy'n ymwneud â thegwch, amrywiaeth, a chynwysoldeb ar gyfer staff a myfyrwyr wedi'i ddirprwyo i'r Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd yr Hyb yn:

- Goruchwylio’r broses o gyhoeddi amcanion cydraddoldeb i ddangos sut y bydd y Brifysgol yn cyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb;
- Goruchwylio’r broses o ddatblygu a gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol;
- Dyfeisio ac argymell polisïau, gweithdrefnau, a chynlluniau gweithredu i sicrhau bod gofynion deddfwriaethol cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu bodloni, a bod arferion gorau’n cael eu mabwysiadu, gan adolygu polisïau’r Brifysgol yn unol ag unrhyw newidiadau deddfwriaethol;
- Meithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol trwy hyrwyddo ymglymiad a rhyngweithiad amrywiaeth eang o staff a myfyrwyr ym mywyd y brifysgol.

4.5. Mae'r cyfrifoldeb gweithredol am fonitro Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol a llunio'r Adroddiad Monitro Blynyddol yn cael ei ddirprwyo i'r Tîm Cydymffurfiaeth a Risg.

4.6. Mae Tîm Gwybodaeth Busnes y Brifysgol yn gyfrifol am ddarparu'r data myfyrwyr ar gyfer yr Adroddiad Monitro Blynyddol.

4.7. Adran Adnoddau Dynol y Brifysgol sy'n gyfrifol am ddarparu'r data staff ar gyfer yr Adroddiad Monitro Blynyddol.

4.8. Mae gan Reolwyr ac Arweinwyr gyfrifoldeb i wneud y canlynol:

- amlygu safon uchel o ymddygiad a gosod disgwyliadau clir i staff o ran pa ymddygiad sy’n dderbyniol ac yn ddisgwyliedig yn y gwaith, fel y nodir yn y Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio;
- meithrin diwylliant lle mae’r staff yn teimlo y gallant herio ymddygiad annerbyniol;
- cymryd camau priodol i atal ymddygiad annerbyniol megis bwlio, aflonyddu ac erledigaeth, fel y nodir yn y Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio, a chan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru);
- sicrhau bod gweithdrefnau sy'n ymwneud â recriwtio, dethol, datblygu gyrfa, disgyblaeth a chwyno mewn perthynas â staff yn cael eu gweithredu yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu (gan gynnwys gwahaniaethu anuniongyrchol);
- sicrhau bod y gwaith o gynllunio’r cwricwlwm, addysgu, asesu, a chynnig cymorth i fyfyrwyr yn cael ei gyflawni yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu (gan gynnwys gwahaniaethu anuniongyrchol);
- sicrhau bod staff a myfyrwyr yn cael eu hannog a’u galluogi i gyflawni eu potensial llawn, ni waeth beth yw eu cefndir neu eu nodweddion gwarchodedig;
- cyflawni eu dyletswydd gyfreithiol i sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud ar gyfer myfyrwyr a staff, yn unol â gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 ac yn unol â Gweithdrefnau Addasiadau Rhesymol y Brifysgol;
- cynnal Asesiadau Effaith Integredig ar bolisïau a gweithdrefnau perthnasol i ddangos eu bod wedi rhoi sylw dyledus i anghenion unigolion â nodweddion gwarchodedig;
- sicrhau bod pob cyflogai a myfyriwr yn ymwybodol o’r polisi hwn ac yn gwybod sut i adrodd am wahaniaethu, aflonyddu neu fwlio, ac yn gwybod sut i gael mynediad at y Tîm Ymyrraeth Cymorth Myfyrwyr.
- cyflwyno gwybodaeth i’w cyflogeion (neu wybodaeth am le i ddod o hyd i wybodaeth o’r fath) am hawliau cyflogeion fel y’u diffinnir o fewn cwmpas polisïau’r Brifysgol.
- delio â chŵynion yn unol â'r Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio.

4.9. Mae gan fyfyrwyr a chyflogeion gyfrifoldeb personol i:

- herio ymddygiad annerbyniol ac adrodd yn ddiogel amdano trwy un o'r llwybrau a amlinellir yn y Polisi hwn ac yn unol â'r Polisi a’r Gweithdrefnau

Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio. Ymdrinnir â llwybrau ffurfiol ac anffurfiol, fel ei gilydd, yn y polisïau a'r gweithdrefnau hyn;

- sicrhau bod pob myfyriwr yn gwybod sut i wneud datgeliad a nodir gan ddefnyddio ein hofferyn Adrodd a Chymorth.

5. POLISÏAU A GWEITHDREFNAU CYSYLLTIEDIG

5.1. Mae'r polisi hwn yn ffurfio rhan o fframwaith cyngor ehangach sy'n ymwneud â Thegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac sy'n cefnogi cydymffurfiaeth â'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010) a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru). Dylid ei ddarllen ochr yn ochr â'r:

- Cod Ymarfer Rhyddid Barn
- Polisi Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio
- Polisi a Gweithdrefn Asesiad Effaith Integredig
- Polisi Traws
- Polisi Ystafelloedd Tawel
- Polisi Addasiadau Rhesymol
- Polisi Safonau Cyflenwi Gwasanaethau'r Gymraeg
- Polisi Safonau Gweithredol y Gymraeg

5.2. Mae rhagor o wybodaeth a chymorth ar gael gan y canlynol:

Cysylltiadau Mewnol Defnyddiol		
Gwasanaeth/Grŵp	**Rôl a Chyfrifoldeb**	**Manylion cyswllt**
Yr hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	Arwain Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, gan ystyried y Brifysgol gyfan er mwyn nodi materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth a chymryd camau yn eu cylch	E-bost: EDIHub@caerdydd.ac.uk
Adnoddau Dynol	Darparu cyngor Adnoddau Dynol proffesiynol ar bob mater sy'n ymwneud ag Adnoddau Dynol.	E-bost: people@caerdydd.ac.uk Ffôn: +44 (0)29 2087 9777
Rhwydweithiau Cyflogeion	Darparu cymorth ar y cyd i aelodau a chasglu adborth ar faterion Cydraddoldeb,	Rhwydweithiau cydraddoldeb staff – Mewnrwyd – Prifysgol Caerdydd

	Amrywiaeth a Chynhwysiant.	
Rhwydweithiau Myfyrwyr	Mae Rhwydweithiau Myfyrwyr yn bodoli i gefnogi myfyrwyr sy'n eu hystyried eu hunain yn rhan o gymuned neu grŵp lleiafrifol penodol.	Rhwydweithiau (cardiffstudents.com)
Undebau Llafur	Rhoi gwybodaeth, cyngor ac arweiniad i aelodau mewn perthynas â phroblemau'n ymwneud â gwaith.	Undebau llafur cydnabyddedig – Mewnrwyd – Prifysgol Caerdydd
Cydymffurfiaeth a Risg	Yn cefnogi'r Brifysgol i ddeall a chyflawni ei chyfrifoldebau cyfreithiol a rheoleiddiol, rheoli ei risgiau ar lefel strategol a gweithredol, a chynnal fframweithiau effeithiol i sicrhau cydymffurfiaeth.	E-bost: complianceandrisk@cardiff.ac.uk Ceir rhagor o wybodaeth am y nodweddion gwarchodedig hyn ar ein tudalennau mewnrwyd.

Cysylltiadau Allanol Defnyddiol		
Gwasanaeth/Grŵp	**Rôl a Chyfrifoldeb**	**Manylion cyswllt**
Uned Hyrwyddo Cydraddoldeb	Yn gweithio i hybu a chefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith gweithwyr a myfyrwyr mewn addysg uwch ledled pedair gwlad y DU.	Gwefan: www.ecu.ac.uk
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	Corff statudol annibynnol sydd â chyfrifoldeb i annog cydraddoldeb ac amrywiaeth, dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, ac amddiffyn a hyrwyddo	Tŷ'r Cwmnïau (llawr 1af) Heol y Goron Caerdydd CF14 3UZ Map: Map Google swyddfa Caerdydd E-bost: wales@equalityhumanrights.com

	hawliau dynol pawb ym Mhrydain.	Ffôn: 02920 447710
Gwasanaeth Cymorth Cynghori ar Gydraddoldeb (llinell gymorth EHRC yn flaenorol)	Mae'r llinell gymorth yn cynghori ac yn helpu unigolion mewn perthynas â materion yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, ledled Cymru, Lloegr a'r Alban.	Rhadbost FPN6521 Anfonwch neges e-bost trwy'r ffurflen hon: Cysylltu â ni – Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (equalityadvisoryservice.com) Rhadffôn Ffôn: 0808 800 0082. Ffôn testun: 0808 800 0084 Gwefan: www.equalityadvisoryservice.com

6. MONITRO AC ADOLYGU

6.1. Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n anffurfiol gan Berchennog y Polisi yn flynyddol, ac yn ffurfiol bob tair blynedd, a bydd yn cael ei ddiweddaru yn ôl yr angen mewn ymateb i unrhyw newidiadau i'r ddeddfwriaeth berthnasol.

6.2. Bydd monitro'n digwydd trwy'r Adroddiadau Monitro Cydraddoldeb blynyddol ac yn cael ei adolygu gan Fwrdd Gweithredol y Brifysgol, yn ogystal ag adroddiadau achlysurol i Fwrdd y Rhaglen Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a Phwyllgor Llywodraethu'r Brifysgol.

6.3. Bydd yr Adroddiad Monitro Cydraddoldeb blynyddol yn monitro amrywiaeth ymgeiswyr am swyddi, ymgeiswyr ar restrau byr, penodiadau newydd, dyrchafiadau academaidd, a cheisiadau, derbyniadau a chyrhaeddiad myfyrwyr.

6.4. Bydd y Brifysgol yn cymryd camau i fonitro effaith wahaniaethol ei pholisïau, ei gweithdrefnau, ei harferion a'i gwasanaethau ar grwpiau â nodweddion gwarchodedig a'r Gymraeg trwy ei phroses Asesiad Effaith Integredig.

6.5. Ceir rhagor o wybodaeth am Fonitro Cydraddoldeb yn Atodiad B.

7. GWYBODAETH RHEOLI FERSIYNAU

Enw'r Ddogfen	Polisi Tegwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant
Noddwr y Polisi ym Mwrdd Gweithredol y Brifysgol	Y Prif Swyddog Gweithredu ac Ysgrifennydd y Brifysgol
Perchennog y Polisi	Swyddog Cydymffurfiaeth a Risg, y Tîm Cydymffurfiaeth a Risg
Awdur(on) y Polisi	Non Ellis, Swyddog Cydymffurfiaeth a Risg, y Tîm Cydymffurfiaeth a Risg

	Thomas Tudor Jones, Uwch-ymgynghorydd Cydymffurfiaeth, a Swyddog y Gymraeg
Rhif y Fersiwn	V0_2
Dyddiad Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb a'r Gymraeg	Awst 2024
Dyddiad Asesiad o'r Effaith ar Breifatrwydd (lle bo'n berthnasol)	Amh.
Dyddiad Cymeradwyo	Diwrnod/mis/blwyddyn
Cymeradwywyd Gan	Yr Is-Ganghellor (Bwrdd Gweithredol y Brifysgol)
Dyddiad Gweithredu	*Diwrnod/mis/blwyddyn*
Dyddiad yr Adolygiad Diwethaf	*Diwrnod/mis/blwyddyn*
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf	*Diwrnod/mis/blwyddyn*

Cofnod o Newidiadau

Dylai'r Awdur lenwi'r tabl isod bob tro y gwneir newid i'r polisi.

Fersiwn wedi'i diwygio a dyddiad yr adolygiad	**Adolygydd/adolygwyr**	**Disgrifiad o'r newid**	**Fersiwn a grëwyd**

Atodiad A – Y Cyd-destun Cyfreithiol a Diffiniadau:

Deddf Cydraddoldeb 2010

Daeth y Ddeddf Cydraddoldeb i rym ym mis Hydref 2010. Mae'n amddiffyn pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac mewn cymdeithas ehangach. Mae'r un Ddeddf hon wedi disodli cyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol, ac o ganlyniad mae'r gyfraith yn haws ei deall ac mae'r amddiffyniad yn gryfach mewn rhai sefyllfaoedd. Mae'r Ddeddf yn nodi'r gwahanol ffyrdd y mae'n anghyfreithlon trin rhywun. Mae adrannau'r Ddeddf yn ymwneud â darparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, safleoedd, cyflogaeth ac addysg.

Nodweddion Gwarchodedig

Mae'r Ddeddf yn amlinellu naw nodwedd y mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun o'u herwydd. Gelwir y rhain yn 'nodweddion gwarchodedig', a'r naw nodwedd warchodedig yw:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a Phartneriaeth Sifil
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Hil
- Crefydd a Chred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol

Ceir rhagor o wybodaeth am y nodweddion gwarchodedig hyn ar ein tudalennau mewnrwyd.

Gwahaniaethu Uniongyrchol

Yn ôl adran 13, pennod 2, rhan 2 o'r Ddeddf, y diffiniad o wahaniaethu uniongyrchol yw pan fydd rhywun yn trin person yn llai ffafriol nag y byddai'n trin rhywun fel arfer, a hynny oherwydd nodwedd warchodedig. Er enghraifft, mae prifysgol yn gwrthod gadael i fyfyriwr fynd ar daith breswyl oherwydd ei fod yn defnyddio cadair olwyn.

Mae **gwahaniaethu ar sail cysylltiad** yn fath o wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd bod ganddo gysylltiad â pherson arall sy'n meddu ar nodwedd warchodedig. Er enghraifft, am fod gan fyfyriwr bartner sydd â chyflwr iechyd meddwl, gwrthodir mynediad iddo i'w seremoni raddio.

Mae **gwahaniaethu trwy ganfyddiad** yn fath o wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun y canfyddir ei fod â nodwedd warchodedig. Er enghraifft, caiff myfyriwr ei wahardd o ddigwyddiad cymdeithasol oherwydd tybir ei fod yn Fwslim.

Gwahaniaethu Anuniongyrchol

Mae adran 19, pennod 2, rhan 2 o'r Ddeddf yn ymwneud â gwahaniaethu anuniongyrchol sy'n cyfeirio at sefyllfaoedd lle, er enghraifft, mae gan 'ddarpariaeth, maen prawf neu ymarfer' sy'n berthnasol i bawb neu i grŵp penodol o bobl, ac sydd felly'n ymddangos yn niwtral, ganlyniadau sy'n niweidiol yn benodol i unigolion â nodweddion gwarchodedig arbennig o gymharu ag eraill heb y nodweddion hynny. Gallai gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd, er enghraifft, os yw'n ofynnol i fyfyriwr â dyslecsia sefyll arholiad sy'n ei roi dan anfantais benodol o gymharu â myfyrwyr nad ydynt yn anabl (ac os na ddangosir bod arholiad o'r fath yn gyfystyr yn rhesymol â safon cymhwysedd neu fod cyfiawnhad iddo am reswm arall), neu os bydd gofyn i fyfyriwr â gorbryder roi cyflwyniad o flaen ei ddosbarth, oni ellir cyfiawnhau mewn modd gwrthrychol fod hynny'n angenrheidiol. Ym mhob achos, byddai angen i'r myfyriwr â dyslecsia neu orbryder ddangos o hyd fod ei gyflwr yn effeithio arno'n bersonol er mwyn bodloni'r diffiniad cyfreithiol o anabledd. Byddai angen iddo hefyd ddangos bod myfyrwyr eraill â'i anabledd hefyd o dan anfantais benodol. Gall gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd hefyd pan fyddai polisi'n creu anfantais benodol i unigolyn pe bai'n cael ei gymhwyso iddo. Er enghraifft, lle bo unigolyn yn cael ei annog i beidio â gwneud rhywbeth, megis gwneud cais am grant mewn sefydliad, am y byddai polisi yn arwain at anfantais iddo, yna gallai hyn fod yn gyfystyr â gwahaniaethu anuniongyrchol. Ym mhob achos o wahaniaethu anuniongyrchol honedig, ni chyflawnir yr un weithred anghyfreithlon os dangosir bod y weithred dan sylw yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon. Yng nghyd-destun addysg bellach ac addysg uwch, gallai enghreifftiau o nodau cyfreithlon gynnwys cynnal safonau academaidd a safonau eraill a sicrhau iechyd a diogelwch a lles myfyrwyr.

Gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd

Mae'r Ddeddf yn amddiffyn pobl anabl rhag cael eu trin yn anffafriol am resymau sy'n ymwneud â'u hanabledd. Mae Sefydliadau Addysg Uwch yn atebol mewn achosion lle bo'n rhaid i'r sefydliad wybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol iddo wybod, bod yr unigolyn yn anabl. Gall gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd ddigwydd os yw myfyriwr, er enghraifft, yn cael ei ddisgyblu oherwydd presenoldeb gwael, ond bod yr absenoldeb yn ganlyniad i driniaeth y mae'r myfyriwr yn ei chael i reoli anhawster iechyd meddwl (os oedd yn gyfystyr ag anabledd). Gallai hyn fod yn wahaniaethu sy'n deillio o anabledd, oni bai y gellir dangos bod y mesurau disgyblu yn deg, neu nad oedd y Sefydliad yn ymwybodol o anhawster iechyd meddwl y myfyriwr. Ym mhob achos o wahaniaethu honedig sy'n deillio o anabledd, ni chyflawnir yr un weithred anghyfreithlon os dangosir bod y driniaeth dan sylw yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon. Yng nghyd-destun addysg bellach ac addysg uwch, gallai enghreifftiau o nodau cyfreithlon gynnwys cynnal safonau academaidd a safonau eraill a sicrhau iechyd a diogelwch a lles myfyrwyr.

Aflonyddu

Yn ôl Adran 26, pennod 2, rhan 2 o'r Ddeddf, ceir tri math o aflonyddu gwaharddedig:

1. Ymddygiad diangen sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol y bwriedir iddo greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus, neu sy'n tarfu ar urddas unigolyn (mae hyn yn berthnasol i bob

nodwedd warchodedig ac eithrio beichiogrwydd a mamolaeth, a phriodas a phartneriaeth sifil).

2. Ymddygiad digroeso o natur rywiol (aflonyddu rhywiol).
3. Trin unigolyn yn llai ffafriol nag unigolyn arall am ei fod wedi ildio – neu heb ildio – i aflonyddu rhywiol neu aflonyddu'n ymwneud â rhywedd neu ailbennu rhywedd. Mae unigolyn hefyd yn cael ei amddiffyn rhag aflonyddu os canfyddir ei fod yn meddu ar nodwedd warchodedig neu fod ganddo gysylltiad â pherson arall sydd â nodwedd warchodedig.

Mae rhagor o wybodaeth am aflonyddu ar gael ym Mholisi'r Brifysgol ar Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio.

Erledigaeth

O dan adran 27, pennod 2, rhan 2 o'r Ddeddf, gwaherddir erledigaeth. Mae erledigaeth yn digwydd pan fydd un unigolyn yn trin unigolyn arall yn llai ffafriol am ei fod wedi cyflawni 'gweithred warchodedig' (h.y. arddel hawl yn unol â'r Ddeddf neu wedi helpu rhywun arall i wneud hynny). Gall erledigaeth ddigwydd hefyd pan fydd un person yn trin unigolyn arall yn llai ffafriol oherwydd yr amheuir ei fod wedi arddel hawl, neu ei fod yn bwriadu gwneud hynny.

Gweithredu Cadarnhaol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu "gweithredu cadarnhaol" fel ffordd gymesur o alluogi neu annog pobl sydd â nodwedd warchodedig i oresgyn neu leihau anfantais neu i gymryd rhan mewn gweithgarwch lle cânt eu tangynrychioli ac i ddiwallu eu hanghenion penodol (adran 158 o'r Ddeddf). Mae hyn yn cynnwys caniatáu i gyflogwyr recriwtio neu hyrwyddo cyflogeion oherwydd eu nodwedd warchodedig **os ydynt yr un mor gymwys ag ymgeiswyr eraill**, ar yr amod y gwneir hyn fesul achos yn hytrach nag fel mater o bolisi.

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)

Mae'r Brifysgol yn gorff cyhoeddus ac o'r herwydd mae'n ddarostyngedig i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Diffinnir hyn fel y ddyletswydd gyffredinol, sy'n cael ei chefnogi gan ddyletswyddau penodol.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ei gwneud yn ofynnol i'r Brifysgol roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu, ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad gwaharddedig arall.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu;
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i'r Brifysgol:

- Asesu ac adolygu polisïau ac arferion yn unol ag anghenion y ddyletswydd gyffredinol (Asesiad Effaith Integredig).
- Gwneud trefniadau priodol i fynd ati o bryd i'w gilydd i nodi gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb a gedwir gan y Brifysgol a chasglu’r wybodaeth ofynnol. Lle bo'n briodol, dylid cyhoeddi gwybodaeth berthnasol.
- Nodi a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau mewn cyflog a rhoi sylw dyledus i'r angen i fod ag amcanion sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng cyflogeion sy'n dod o grŵp gwarchodedig, a'r rhai nad ydynt.
- Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o ran y ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol ymhlith cyflogeion y Brifysgol, a chynnwys proses i nodi ac ymdrin ag anghenion hyfforddi cyflogeion yn y broses PDR.
- Cyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth cyflogeion y Brifysgol, a’r wybodaeth honno wedi’i dadansoddi yn ôl nodwedd warchodedig.
- Diwygio a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol sy’n amlinellu amcanion cydraddoldeb sy'n rhoi sylw i ganlyniadau. Dylid adolygu'r cynllun cydraddoldeb strategol o leiaf bob pedair blynedd. Cynnwys pobl sy'n cynrychioli un neu ragor o'r grwpiau gwarchodedig ac sydd â buddiant yn y ffordd y mae'r Brifysgol yn cyflawni ei swyddogaethau.
- Ystyried y ddyletswydd gyffredinol mewn prosesau caffael.
- Llunio adroddiad blynyddol sy'n disgrifio cynnydd y Brifysgol o ran nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb.
- Cyhoeddi gwybodaeth sy'n hygyrch i'r cyhoedd.

Deddf Hawliau Dynol 1998

Daeth y Ddeddf Hawliau Dynol i rym yn 2000 ac mae'n ymgorffori hawliau a rhyddid y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yng nghyfraith y DU. Yn arbennig o berthnasol i'r cyd-destun Addysg Uwch y mae’r hawliau canlynol:

- Rhyddid mynegiant, gan gynnwys y rhyddid i arddel barn ac i gael a rhannu gwybodaeth a syniadau.
- Rhyddid meddwl, cydwybod a chrefydd, gan gynnwys y rhyddid i amlygu crefydd neu gred.
- Rhyddid cynulliad heddychlon a rhyddid cymdeithasu.
- Gwahardd gwahaniaethu o ran ymgymryd â hawliau a rhyddid y Ddeddf.

Nid hawliau llwyr yw'r holl fathau o ryddid a nodir uchod, ond maent yn gymwys, yn yr ystyr y gellir ymyrryd â nhw os oes yna fygythiad i drefn neu ddiogelwch cyhoeddus, iechyd neu foesau, neu hawliau a rhyddid pobl eraill. Rhaid i unrhyw ymyrraeth fod yn gyfreithlon ac yn gymesur.

Atodiad B – Monitro Cydraddoldeb

Mae monitro'n broses allweddol er mwyn rhoi polisïau a chynlluniau gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar waith yn llwyddiannus a chynnal Asesiadau Effaith Integredig. Mae monitro'n helpu i dynnu sylw at dueddiadau cadarnhaol a negyddol yn y sefydliad, ac mae'n arbennig o berthnasol i'r canlynol:

- Recriwtio myfyrwyr a chyflogeion
- Cyrhaeddiad myfyrwyr
- Cadw myfyrwyr
- Graddau cyflogeion a mathau o alwedigaethau
- Recriwtio, datblygu a dyrchafu cyflogeion
- Sicrhau bod grwpiau amrywiol yn manteisio ar wasanaethau
- Cwynion.

Mae monitro'n ofynnol am y rhesymau canlynol:

- Mae gan sefydliadau addysg uwch ddyletswydd gyfreithiol o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i gasglu, dadansoddi a monitro data cydraddoldeb.
- I helpu'r Brifysgol i ddarparu darlun cywir o amrywiaeth a chyflawniadau ei phoblogaeth.
- I hwyluso arfer da trwy brofi neu wrthbrofi unrhyw gamsyniadau am unrhyw grŵp lleiafrifol neu ei gyflawniadau.
- I hwyluso'r broses o gwblhau Asesiadau Effaith Integredig.

Manteision monitro:

- Cefnogi strategaethau sefydliadol, megis rhyngwladoli
- Llywio a gwella polisïau ac ymarfer ar gyfer cyflogeion a myfyrwyr
- Nodi bylchau neu feysydd lle nad oes yna gynrychiolaeth ddigonol
- Galluogi rhaglenni gweithredu cadarnhaol
- Hwyluso'r broses o fesur ansawdd profiad cyflogeion a myfyrwyr amrywiol
- Sicrhau bod arferion da yn cael eu rhoi ar waith
- Rhoi gwybodaeth i'r rheolwyr a chynorthwyo o ran gwneud penderfyniadau gwrthrychol.