Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

**Mae'r polisi hwn yn amodol ar gymeradwyaeth y Bwrdd Academaidd.**

Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| ***TEITL Y POLISI*** | *Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant* |
| ***DYDDIAD Y CYMERADWYWYD*** | *10.05.23* |
| ***CORFF CYMERADWYO*** | *Pwyllgor Adnoddau* |
| ***FERSIWN*** | 1.2 |
| ***DYDDIADAU ADOLYGU BLAENOROL*** | *Medi 2020**Mai 2023* |
| ***DYDDIAD ADOLYGU NESAF*** | *Mai 2026* |
| ***CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB*** | *Dim newid mawr* |
| ***POLISÏAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG*** | * Cynllun Cydraddoldeb Strategol
* Polisi Aflonyddu a Bwlio
* Polisi Cwynion
* Polisi Disgyblu
* Polisi Atal
* Canllawiau Rhyddid Cred
* Polisi Diogelu Data
* Siarter y Myfyrwyr
* Cod Ymddygiad Proffesiynol
* Polisi ar Addasiadau Rhesymol i Fyfyrwyr
 |
| Gweithredu | *Uniongyrchol* |
| ***PERCHENNOG Y POLISI (TEITL SWYDD)*** | *Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth* |
| ***UNED / GWASANAETH*** | *Ysgrifenyddiaeth* |
| ***CYSWLLT E-BOST*** | *equality@cardiffmet.ac.uk* |

Rheoli Fersiwn

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***FERSIWN*** | ***DYDDIAD*** | ***RHESWM DROS NEWID*** |
| *1.0* | *12 Rhag 2020* | *Adolygiad Trylwyr a Diweddariad* |
| *1.1* | *12 Gorffennaf*2022 | *I ddiweddaru cyfeiriadau at drefniadau llywodraethu (Atodiad 3) – a gymeradwywyd drwy Weithredu Cadeirydd Pwyllgor CACh* |
| *1.2* | *26 Ebrill 2023* | *Adolygu 6.3, 6.10, 7.1 a 8.3 i ddarparu mwy o eglurder:** *6.3 gan gyfeirio at arferion sy'n mynd y tu hwnt i ddyletswyddau statudol i gefnogi tegwch a chynhwysiant yn llawn.*
* *6.10 gan gyfeirio at gyfrifoldebau'r Dirprwy Ddeon.*
* *7.1 symud i adran 3 i ymgorffori'r Gymraeg yn brif gorff polisi.*
* *8.3 gan gyfeirio at fonitro.*
* *Mae ToR hefyd wedi'i ddiweddaru yn unol â chyfarfod Pwyllgor CACh 16.02.23.*
 |

## Diben

* 1. Mae'r Polisi hwn yn nodi ymrwymiad y Brifysgol tuag at ddatblygu amgylchedd gweithio a dysgu cynhwysol ar gyfer yr holl staff a myfyrwyr lle mae gan bawb gyfle i ffynnu a chyrraedd eu potensial.

## Cwmpas

* 1. Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i'r holl staff, myfyrwyr ac ymwelwyr â champysau Prifysgol Metropolitan Caerdydd. Disgwylir i gontractwyr gadw at y polisi hwn.
	2. Gellir dod o hyd i eirfa o ddiffiniadau a ddefnyddir yn y Polisi hwn a chanllawiau pellach yn Atodiadau 1 a 2 o'r ddogfen hon.

## Datganiadau’r Polisi

* 1. Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i gefnogi, datblygu a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob un o’i harferion; a'i nod yw sefydlu diwylliant cynhwysol, yn rhydd o wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth, bygwth a stereoteipio.
	2. Trwy ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant byddwn yn parhau i hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg drwy gefnogi gweithwyr, myfyrwyr a chymunedau Cymraeg.
	3. Byddwn yn weithgar wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb penodol a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae ein Hamcanion Cydraddoldeb wedi'u nodi yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n cael ei adnewyddu'n rheolaidd. Adroddir ar gynnydd yn erbyn camau gweithredu ac amcanion yn yr Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a gyhoeddir erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.
	4. Cydnabyddir bod gan wahanol bobl a grwpiau anghenion gwahanol a bod gan bobl hunaniaethau lluosog ac anghenion lluosog. Byddwn yn gwneud addasiadau rhesymol a newidiadau cyfrannol i'n prosesau a'n gweithdrefnau i ddarparu amgylchedd gweithio a dysgu hygyrch i bawb.
	5. Byddwn yn sicrhau bod pob ymgeisydd am swydd, ymgeisydd am gwrs, myfyriwr, gweithiwr, ymwelydd neu gontractwr yn cael ei drin yn deg, ac mae'r amddiffyniad hwn yn seiliedig ar gysylltiad a chanfyddiad wedi’i ymestyn i gynnwys oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol.
	6. Bydd y Brifysgol yn cydweithio ag undebau llafur gweithwyr a chynrychiolwyr myfyrwyr er budd pob aelod o'r brifysgol i greu lle mwy cynhwysol i weithio ac astudio.
	7. Rydym wedi ymrwymo i gefnogi staff i gyflawni eu rhwymedigaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ddarparu rhaglenni dysgu a datblygu a chyngor arbenigol.
	8. Byddwn yn gweithio i sicrhau bod gwybodaeth a data cydraddoldeb yn hygyrch, yn gyfredol ac yn cael ei rannu'n agored wrth sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth diogelu data.

## Rhwymedigaethau a Deddfwriaeth Statudol

4.1 Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cwrdd ac yn cyflawni ei chyfrifoldebau statudol fel y'u nodir yn Neddf Cydraddoldeb (2010) ac is-ddeddfwriaeth gysylltiedig, gan gynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru.

4.2 Bydd y Brifysgol, wrth arfer ei swyddogaethau, yn rhoi sylw dyledus i:

• Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.

• Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

• meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn hannu nodwedd warchodedig.

4.3 Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn derbyn ei chyfrifoldebau statudol ac mae wedi ymrwymo i ymestyn yr egwyddorion a nodir yn y gyfraith i unrhyw unigolyn neu grŵp, sy'n cael eu gwahaniaethu neu eu trin yn annheg.

4.4 Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn sicrhau ei bod yn gwbl ymwybodol o'i chyfrifoldebau tuag at hyrwyddo cyfle cyfartal a'i bod wedi ymrwymo i ystyried anghenion amrywiol grwpiau wrth ddarparu gwasanaethau.

## Gwahaniaethu

* 1. Ni fydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn goddef unrhyw fath o wahaniaethu anghyfreithlon tuag at unrhyw un o'r naw nodwedd warchodedig (gweler Atodiad 1):
* Oed
* Anabledd
* Ailbennu rhywedd[[1]](#footnote-1)
* Wedi priodi/Partneriaeth Sifil
* Beichiogrwydd a mamolaeth
* hil, gan gynnwys lliw a chenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol
* Crefydd a chred, gan gynnwys diffyg crefydd neu gred
* Rhyw
* Cyfeiriadedd rhywiol
	1. O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, mae pedwar prif fath o wahaniaethu (gweler Atodiad 1 am ddiffiniadau):
* Gwahaniaethu uniongyrchol
* Gwahaniaethu anuniongyrchol
* Aflonyddu
* Erledigaeth.
	1. Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i greu amgylchedd gweithio a dysgu sy'n rhydd o bob ymddygiad gwahaniaethol, sarhaus, sarhaus neu ormesol, ac sy'n seiliedig ar egwyddorion urddas a pharch. Mae hyn yn berthnasol ar ac oddi ar y campws, wyneb yn wyneb ac ar-lein.

## Cyfrifoldebau

* 1. Mae'r Llywydd a'r Is-Ganghellor ochr yn ochr ag aelodau o'r Bwrdd Academaidd yn gyfrifol am sicrhau bod y Polisi hwn a'r polisïau cysylltiedig yn cael eu gweithredu a'u cefnogi'n ddigonol. Cytunwyd arno gydag undebau llafur a grwpiau rhwydwaith.
	2. Mae Bwrdd y Llywodraethwyr yn gyfrifol am sicrhau cydymffurfiaeth â'r holl ddeddfwriaeth cydraddoldeb.
	3. Mae'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gyfrifol am sicrhau datblygiad strategol, gweithredu ac adolygu'r Polisi hwn. Bydd yn ystyried pob agwedd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd a bydd yn sicrhau bod polisïau ac arferion y Brifysgol yn cyflawni ein dyletswyddau statudol i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, tra hefyd yn defnyddio arfer gorau'r sector. Gellir dod o hyd i aelodaeth a chylch gorchwyl y Grŵp hwn yn Atodiad 3.
	4. Mae'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gyfrifol am ddarparu cyngor, arweiniad a chymorth i gydweithwyr ar draws y Brifysgol ar gymhwyso'r Polisi hwn ac am ddatblygu a monitro cynllun gweithredu ar y cyd â chydweithwyr eraill i fynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb.
	5. Mae'r Caplan Cydlynu yn chwarae rôl gynghori ar gyfer pob mater sy'n ymwneud â chrefydd, ysbrydolrwydd a chred athronyddol.
	6. Mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn gyfrifol am:
	7. Cynnal a darparu cofnodion ystadegol cywir gweithwyr o gynrychioli menywod, dynion, oedran ac aelodau o leiafrifoedd hiliol neu ethnig, ac unrhyw nodweddion eraill sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth cydraddoldeb.
	8. Disgyblaeth gweithwyr, anghydfod a chwynion, gan gynnwys aflonyddu honedig
	9. Mae Penaethiaid Ysgol, Deoniaid a Chyfarwyddwyr yn gyfrifol am sicrhau bod eu gweithwyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o ran hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn yr amgylchedd gwaith a dysgu. Byddant yn sicrhau eu bod yn hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant trwy eu gweithredoedd, sylwadau ac ymddygiad eu hunain.
	10. Bydd Cyfarwyddwyr/Deoniaid yn sicrhau bod yr holl wasanaethau ar gyfer y myfyrwyr yn gweithredu mewn modd sy'n dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cynhwysiant.
	11. Mae Gwasanaethau Cofrestru yn gyfrifol am ddisgyblaeth, anghydffod a chwynion myfyrwyr, gan gynnwys aflonyddu honedig.
	12. Mae Dirprwy Deoniaid Ysgol yn gyfrifol am sicrhau bod addasiadau rhesymol, fel yr argymhellwyd gan y Gwasanaethau Myfyrwyr, yn cael eu gwneud i'r amgylchedd dysgu, addysgu ac asesu.
	13. Disgwylir i'r holl staff gefnogi, gweithredu a chadw at nodau'r datganiad polisi hwn a defnyddio eu rôl i hyrwyddo cyfle cyfartal i fyfyrwyr a staff.
	14. Disgwylir i fyfyrwyr ymddwyn mewn ffordd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth cymuned y Brifysgol a diwylliant eraill yn y gymuned honno fel y nodir yn Siarter y Myfyrwyr.

## 7. Yr Iaith Gymraeg

7.1 Mae'r Brifysgol yn cefnogi egwyddorion Mesur y Gymraeg 2011 ac wedi mabwysiadu'r egwyddor o drin y Gymraeg a'r Saesneg ar sail cydraddoldeb.

7.2 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo'n llwyr i fodloni Safonau'r Gymraeg ac i sicrhau bod gan y Gymraeg statws cyfartal yn ein harferion gwaith yng Nghymru.

## 8. Monitro

8.1 Bydd cynnwys a gweithrediad y Polisi hwn yn cael ei adolygu'n barhaus er mwyn adlewyrchu unrhyw newidiadau neu ddiwygiadau i ddeddfwriaeth cydraddoldeb a chanllawiau ac arfer da cysylltiedig.

8.2 Trwy ddefnyddio Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb, bydd y Brifysgol yn asesu effaith ei pholisïau, gweithdrefnau ac arferion i nodi a lliniaru unrhyw anfantais i grwpiau nodwedd gwarchodedig. Bydd perchnogion polisi yn gyfrifol am gynnal yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb.

8.3 Mae'n ofyniad cyfreithiol, fel rhan o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru, i'r Brifysgol fonitro yn erbyn yr holl nodweddion gwarchodedig a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Adlewyrchir hyn yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae'r holl wybodaeth a ddarperir drwy fonitro cydraddoldeb yn cael ei thrin â'r hyder mwyaf llym a dim ond mewn adroddiadau er enghraifft mewn fformat dienw y caiff ei chyhoeddi, mewn adroddiadau. Trwy adrodd blynyddol, mae'n caniatáu inni nodi tueddiadau a newidiadau yn ein staff a'n corff myfyrwyr dros amser ac mae'n helpu i lywio polisïau a gweithdrefnau.

8.4 O ran cyflogeion, bydd gwybodaeth at ddibenion monitro yn cael ei gasglu drwy hunanasesiad gwirfoddol gan ddarpar weithwyr a gweithwyr presennol sy'n llenwi ffurflen gais recriwtio gwe neu ffurflen hunanwasanaeth electronig. Bydd y wybodaeth a gesglir yn ffurfio rhan o gofnod cyfrinachol i'w ddefnyddio ar gyfer monitro'r polisi hwn a'i weithredu a'i effaith.

8.5 O ran myfyrwyr, bydd gwybodaeth at ddibenion monitro ar gael drwy'r system cofnodion myfyrwyr, sy'n cynnwys ystadegau ynghylch recriwtio, cadw, llwyddiant a chyrchfan gyntaf.

## 9. Cyfathrebu

9.1 Bydd y Brifysgol yn sicrhau bod gweithwyr a myfyrwyr yn cael gwybod am y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant hwn drwy dudalennau gwe, cyhoeddiadau, darpariaeth sefydlu a hyfforddiant y Brifysgol, a thrwy'r strwythur rheoli llinell, fel y bo'n briodol. Gellir gofyn am fformatau eraill trwy gysylltu â Equality@cardiffmet.ac.uk.

9.2 Bydd gwefan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn hwyluso cyfathrebu â gweithwyr, myfyrwyr ac aelodau'r cyhoedd. Bydd yn gyfle i randdeiliaid Met Caerdydd olrhain cynnydd mentrau cydraddoldeb ac amrywiaeth a chael mynediad at ddogfennau cyhoeddedig.

## 11. Cyfrinachedd

10.1 Bydd unrhyw wybodaeth sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth a ddatgelir i Brifysgol Metropolitan Caerdydd yn cael ei chadw'n gwbl gyfrinachol ac yn unol ag egwyddorion diogelu data a gofynion deddfwriaethol.

## 11. Torri’r Polisi hwn

11.1 Bydd y Brifysgol yn cymryd o ddifrif unrhyw achosion o beidio â chydymffurfio â'r Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan fyfyrwyr, staff neu ymwelwyr. Bydd unrhyw achosion o beidio â chydymffurfio yn cael eu hymchwilio gyda'r bwriad o ddatrys materion o'r fath. Lle bo'n briodol, bydd achosion o'r fath yn cael eu hystyried o dan y polisi disgyblu perthnasol ar gyfer staff neu fyfyrwyr.

11.2 Gellir dod o hyd i fanylion polisïau a gweithdrefnau disgyblu a chwynion gweithwyr a myfyrwyr y Brifysgol ar [Hyb Polisi'r Brifysgol.](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/policyhub/Pages/default.aspx)

## 13. Polisïau a Chynlluniau Cysylltiedig y Brifysgol

12.1 Dylid darllen y polisi hwn yn unol â pholisïau perthnasol eraill y Brifysgol, gan gynnwys:

* Cynllun Cydraddoldeb Strategol
* Aflonyddu a bwlio Policy
* Polisi a Gweithdrefn Cwyno
* Polisi Disgyblu
* Polisi Atal
* Canllawiau Rhyddid Cred
* Polisi Diogelu Data
* Siarter y Myfyrwyr
* Polisi ar Addasiadau Rhesymol i Fyfyrwyr

## 14. Adolygiad

13.1 Bydd pob agwedd ar y Polisi hwn yn destun adolygiad a gwelliant mewn ymateb i newidiadau statudol, newidiadau mewn gweithdrefnau neu strwythurau'r Brifysgol, neu o ganlyniad i fonitro gweithrediad y Polisi. Beth bynnag, bydd yn cael ei adolygu bob tair blynedd.

## 15. Fformat Amgen

14.1 Os oes angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Equality@cardiffmet.ac.uk.

# **Atodiad 1 - Diffiniadau**

**Rhestr termau: Diffiniadau a ddefnyddir yn y polisi hwn**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cydraddoldeb** **Amrywiaeth** | Mae cydraddoldeb yn ymwneud â sicrhau bod pob unigolyn yn cael cyfle cyfartal i wneud y gorau o'u bywydau a'u doniau, a chredu na ddylai unrhyw un gael cyfleoedd bywyd tlotach oherwydd ble, beth neu bwy y cawsant eu geni, neu oherwydd nodweddion eraill. Mae cydraddoldeb yn cydnabod bod grwpiau penodol o bobl â nodweddion penodol e.e. rhai rhai hil, pobl anabl, menywod a hoywon a lesbiaid penodol, wedi profi gwahaniaethu.Adnabod, gwerthfawrogi ac ystyried gwahanol gefndiroedd, gwybodaeth, sgiliau a phrofiadau unigolion i greu cymuned addysgol fwy cynhyrchiol ac effeithiol. |
| **Nodweddion gwarchodedig** | Dyma'r seiliau lle mae gwahaniaethu yn anghyfreithlon. Y nodweddion yw: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol |
| **Gwahaniaethu Uniongyrchol** | Trin pobl yn llai ffafriol nag y mae pobl yn cael ei wneud neu y byddent yn cael eu trin mewn amgylchiadau tebyg. Felly, fel arfer, mae’n anghyfreithlon i drin rhywun yn wahanol oherwydd eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol |
| **Gwahaniaethu Uniongyrchol ar sail cysylltiad** | Pan fydd rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd ei gysylltiad â pherson arall sydd â nodwedd warchodedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Nid oes rhaid i chi fod â nodwedd warchodedig i gael eich gwahaniaethu'n uniongyrchol yn ei herbyn. |
| **Gwahaniaethu Uniongyrchol ar sail canfyddiad** | Mae'n digwydd pan fyddwch yn trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eich bod yn meddwl ar gam bod ganddo/i nodwedd warchodedig (oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol). |
| **Gwahaniaethu anuniongyrchol** | Yn golygu cymhwyso darpariaeth, maen prawf neu ymarfer na ellir ei gyfiawnhau sydd mewn theori yn berthnasol i bawb, ond nad oes llawer o bobl mewn grwpiau penodol (oherwydd eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol) yn gallu cydymffurfio. Gall gofynion sy'n ymwneud â gwisg, nodweddion corfforol a hyd y gwasanaeth ddod i'r categori hwn. Mae'r math hwn o wahaniaethu fel arfer yn llai amlwg na gwahaniaethu uniongyrchol a gall fod yn anfwriadol yn aml. |
| **Aflonyddu, gan gynnwys rhywiol a hiliol** | Ymddygiad diangen/diangen/diangen/digymell sy'n torri urddas pobl neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, gwaradwyddus neu sarhaus. Gallai hyn fod yn berthnasol i nodweddion gwarchodedig oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Ni fydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn goddef hyn ac mae ganddi bolisi a gweithdrefn benodol ar gyfer delio â materion aflonyddu a bwlio. |
| **Erledigaeth** | Trin pobl yn llai ffafriol oherwydd camau gweithredu y maent wedi'u cymryd o dan neu mewn cysylltiad ag unrhyw un o'r ddeddfwriaeth, er enghraifft os yw rhywun wedi gwneud, neu'n ystyried gwneud cwyn ffurfiol o wahaniaethu neu wedi rhoi neu'n ystyried rhoi tystiolaeth mewn achos tribiwnlys.  |

# **Atodiad 2 – Canllawiau pellach**

**Ffynonellau Canllawiau pellach:**

Deddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth eilaidd gysylltiedig

Deddf Cyfiawnder Troseddol a Mewnfudo (2008)

Deddf Casineb Hiliol a Chrefyddol (2006)

Deddf Partneriaeth Sifil (2004)

Deddf Cydnabod Rhywedd (2004)

Deddf Cyfiawnder Troseddol (2003)

Deddf Hawliau Dynol 1998

Deddf Diogelu rhag Aflonyddu (1997)

Deddf Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd (2001)

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: <https://www.equalityhumanrights.com/en>

Advance HE: <https://www.advance-he.ac.uk/>

# **Atodiad 3 – Cylch Gorchwyl Pwyllgor CACh**

# Cylch gorchwyl y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Gwasanaeth gan: [Ysgrifenyddiaeth y Brifysgol](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/structureandgovernance/Pages/default.aspx)
Yn adrodd i: Bwrdd Academaidd

## Diben

Nod y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yw ysgogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y Brifysgol. Mae'r pwyllgor yn dwyn ynghyd randdeiliaid allweddol o bob rhan o'r Brifysgol i fonitro'r cynnydd o ran cyflawni dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol cysylltiedig, gan sicrhau bod targedau ac amcanion strategol yn cael eu cyflawni. Mae'r pwyllgor yn goruchwylio'r gwaith o gyflawni Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol 2020-24.

## Cylch gorchwyl

Bydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn:

* 1. Monitro cynnydd y Brifysgol o ran cyflawni dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol sy'n cyd-fynd â:
	2. Sicrhau bod targedau strategol yn cael eu cyflawni o ran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel y nodir yng Nghynllun Strategol 2020-2024;
	3. Sicrhau bod polisïau ac arferion y Brifysgol yn cyflawni ein dyletswyddau statudol i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, tra hefyd yn defnyddio arfer gorau'r sector;
	4. goruchwylio'r gwaith o gynhyrchu a chyflawni Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol;
	5. Goruchwylio cyflawni achrediadau/dyfarniadau cydraddoldeb fel Athena Swan a Race Equality Charters.

Gweithgareddau craidd y Pwyllgor fydd:

* 1. Datblygu a goruchwylio'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'i amcanion;
	2. Goruchwylio ac adolygu casglu a chyhoeddi data EDI (staff a myfyrwyr) a'r prosesau cysylltiedig yn flynyddol;
	3. Goruchwylio ac Adolygu Prif gynllunio Ystadau ac ystyriaethau EDI;
	4. Nodi a gweithredu casglu data ychwanegol i'n galluogi i gyflawni gofynion statudol ac uchelgeisiau strategol;
	5. Monitro'r defnydd o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar draws y Brifysgol a'r prosesau cysylltiedig;
	6. Monitro dyletswydd caffael y Brifysgol o ran Caethwasiaeth Fodern a Chaffael Moesegol;
	7. Gweithredu ei fusnes gan gofio cyfraniad buddiol cydweithwyr nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n uniongyrchol ar y pwyllgor wrth ddewis cyfranogwyr mewn gweithgorau a mecanweithiau ymgynghori.

## Aelodaeth

Bydd aelodaeth y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cyd-fynd â'r diben a'r cylch gorchwyl.

Aelodau:

* **Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc i Fwrdd y Llywodraethwyr**
* Deoniaid yr Ysgol (neu gynrychiolydd\*)
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl (neu gynrychiolydd\*)
* Dirprwy Gyfarwyddwr (Recriwtio a Marchnata Myfyrwyr) (neu ddirprwy\*)
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cofrestru (neu gynrychiolydd\*)
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr (neu gynrychiolydd\*)
* Cyfarwyddwr yr Amgylchedd ac Ystadau (neu ddirprwyo\*)
* Pennaeth Cydymffurfio
* Cynrychiolwyr Undebau Llafur (Staff Academaidd a Staff Gwasanaethau Proffesiynol)
* Cynrychiolwyr Undeb y Myfyrwyr (Ymgynghorydd Polisi a Gweithdrefn Undeb Myfyrwyr a Swyddog Cydraddoldeb rhan amser UM)
* Cyfarwyddwr Gwella Dysgu (neu ddirprwyo\*)
* Cyfarwyddwr Ymgysylltu Byd-eang (neu gynrychiolydd\*)
* Pennaeth y Gymraeg
* Pennaeth Chwaraeon Caerdydd
* Cydlynu Caplan y Brifysgol
* Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
* Cynrychiolwyr Rhwydwaith Staff
* Cadeirydd Gweithgor Sefydliadol Athena Swan
* Cadeirydd y Gweithgor Cydraddoldeb Hil Sefydliadol
* Cadeirydd Grŵp Llywio Ymrwymiad Technegydd
* Cadeirydd y Grŵp Rhyng-ffydd Staff a Myfyrwyr

\*Dylid cefnogi cynrychiolwyr, os cynigir hynny, gyda rhesymeg dros eu dewis.

## Gellir adolygu'r aelodaeth ar unrhyw adeg a gall y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wahodd eraill i fynychu cyfarfodydd ar sail ad hoc, a/neu sefydlu ffrydiau gwaith i hyrwyddo ei amcanion.

## Cworwm

Bydd cyfarfodydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael eu cworeiddio os bydd o leiaf 50% o'r aelodau'n bresennol.

## Amlder cyfarfodydd ac ymddygiad busnes

Bydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cyfarfod o leiaf bedair gwaith y flwyddyn academaidd.

Bydd adroddiad cryno o bob cyfarfod o'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei anfon ymlaen at y Bwrdd Academaidd.

**Adolygwyd a chymeradwyd y Cylch Gorchwyl ar: 10.05.23**

1. Rydym yn cydnabod bod y term hwn yn hen ffasiwn ac yn gamarweiniol a bod y term ymbarél a ffefrir yn Traws. Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb a dileu gwahaniaethu ar gyfer pobl draws. Mae'r datganiad polisi hwn yn berthnasol i'r gyfraith gyfredol ac felly'n defnyddio'r termau y cyfeirir atynt yn Neddf Cydraddoldeb 2010. [↑](#footnote-ref-1)