 Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Manylion Allweddol

|  |  |
| --- | --- |
| ***TEITL Y POLISI*** | *Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant* |
| ***DYDDIAD CYMERADWYO*** | *12 Gorffennaf 2022* |
| ***CORFF CYMERADWYO*** | *Pwyllgor Adnoddau* |
| ***FERSIWN*** | 1.1 |
| ***DYDDIADAU YR ADOLYGIAD BLAENOROL*** | *Medi 2020* |
| ***DYDDIAD YR ADOLYGIAD NESAF*** | *Medi 2023* |
| ***CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB*** | *Dim newid mawr* |
| ***POLISÏAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG*** | * Cynllun Cydraddoldeb Strategol * Polisi Aflonyddu a Bwlio * Polisi Achwyn * Polisi Disgyblu * Polisi Atal * Canllawiau Rhyddid Cred * Polisi Diogelu Data * Siarter y Myfyrwyr * Cod Ymddygiad Proffesiynol |
| ***DYDDIAD GWEITHREDU*** | *Ar unwaith* |
| ***PERCHENNOG POLISI (TEITL SWYDD)*** | *Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth* |
| ***UNED / GWASANAETH*** | *Ysgrifenyddiaeth* |
| ***E-BOST CYSWLLT*** | *equality@cardiffmet.ac.uk* |

Rheoli Fersiwn

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***FERSIWN*** | ***DYDDIAD*** | ***RHESWM DROS NEWID*** |
| *1.0* | *12 Rhagfyr 2020* | *Adolygiad a Diweddariadf Manwl* |
| *1.1* | *12 Gorffennaf* 2022 | *Diweddaru cyfeiriadau at drefniadau llywodraethu (Atodiad 3) – cymeradwywyd trwy Gam Gweithredu Cadeirydd y Pwyllgor PCA* |

## Diben

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

## Cwmpas

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

## Datganiadau Polisi

* 1. Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i gefnogi, datblygu a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ei holl arferion; a'i nod yw sefydlu diwylliant cynhwysol, sy'n rhydd rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.
  2. 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 2020-24. Adroddir ar gynnydd yn erbyn gweithredoedd ac amcanion yn yr Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a gyhoeddir erbyn 31ain Mawrth bob blwyddyn.
  3. Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu, hyrwyddo a chefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein holl arferion a gweithgareddau. Ein nod yw darparu amgylchedd gwaith a dysgu sy'n rhydd o unrhyw fath o stereoteipio, aflonyddu, brawychu, erledigaeth neu wahaniaethu ar sail nodweddion gwarchodedig person.
  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 cymesur i'n prosesau a'n gweithdrefnau i ddarparu amgylchedd gweithio a dysgu hygyrch i bawb.
  5. Byddwn yn sicrhau bod pawb yn ymgeisio am swydd, ymgeisio am gwrs, myfyriwr, gweithiwr, ymwelydd neu gontractwr yn cael ei drin yn deg, ac estynnir yr amddiffyniad hwn ar sail cysylltiad a chanfyddiad ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil. , crefydd a chred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol.
  6. Bydd y Brifysgol yn gweithio ar y cyd ag undebau llafur gweithwyr a chynrychiolwyr myfyrwyr er budd gorau holl aelodau'r brifysgol i greu lle mwy cynhwysol i weithio ac astudio ynddo.
  7. Rydym wedi ymrwymo i gefnogi staff i gyflawni eu rhwymedigaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy 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 eu rhannu'n agored tra'n sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth diogelu data.

## Rhwymedigaethau Statudol a Deddfwriaeth

4.1 Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn cyflawni ac yn cyflawni ei chyfrifoldebau statudol fel y 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 anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth 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.

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 grwpiau y gwahaniaethir yn eu herbyn neu y cânt 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 ac mae 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)
* Priodas a Phartneriaeth 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 gwaith 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 y campws ac oddi arno, wyneb yn wyneb ac ar-lein.

## Cyfrifoldebau

* 1. Mae'r Llywydd a'r Is-Ganghellor ynghyd ag aelodau'r Bwrdd Academaidd yn gyfrifol am sicrhau bod y Polisi hwn a pholisïau cysylltiedig yn cael eu gweithredu a'u cefnogi'n ddigonol. Mae wedi’i gytuno ag 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, gweithrediad ac adolygiad o'r Polisi hwn. Bydd yn ystyried pob agwedd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd a bydd yn sicrhau bod ei pholisïau a’i harferion yn mynd y tu hwnt i ddyletswyddau statudol i gefnogi tegwch a chynhwysiant yn llawn. Mae aelodaeth a chylch gorchwyl y Grŵp hwn i’w gweld yn Atodiad 3.
  4. Mae'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gyfrifol am roi cyngor, arweiniad a chefnogaeth i gydweithwyr ar draws y Brifysgol ar weithrediad y Polisi hwn ac am ddatblygu a monitro cynllun gweithredu ar y cyd â chydweithwyr eraill i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â chydraddoldeb.
  5. Mae’r Caplan Cydlynol yn chwarae rhan gynghorol ar bob mater sy’n ymwneud â Chrefydd, Ysbrydolrwydd a Chred Athronyddol.
  6. Mae Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn gyfrifol am:
  7. cynnal a darparu cofnodion ystadegol cywir o gynrychiolaeth menywod, dynion, oedran ac aelodau o leiafrifoedd hiliol neu ethnig, ac unrhyw nodweddion eraill sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth cydraddoldeb.
  8. Disgyblaeth, cwynion a chwynion gweithwyr, gan gynnwys aflonyddu honedig.
  9. Mae Penaethiaid Ysgolion, 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, eu sylwadau a'u hymddygiad eu hunain.
  10. Bydd Cyfarwyddwyr/Deoniaid yn sicrhau bod yr holl wasanaethau sy'n wynebu myfyrwyr yn gweithredu mewn ffordd sy'n dileu gwahaniaethu ac yn hyrwyddo cynhwysiant.
  11. Mae Gwasanaethau'r Gofrestrfa yn gyfrifol am ddisgyblaeth myfyrwyr, cwynion a chwynion, gan gynnwys aflonyddu honedig.
  12. Mae Dirprwy Ddeoniaid yr Ysgolion yn gyfrifol am sicrhau bod addasiadau rhesymol, fel yr argymhellir gan y Gwasanaethau Myfyrwyr, yn cael eu gwneud i'r amgylchedd dysgu, addysgu ac asesu i sicrhau bod myfyrwyr yn cael eu galluogi i ffynnu.
  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. Mae Undeb y Myfyrwyr yn gyfrifol am recriwtio strwythur cynrychiolwyr amrywiol a chynrychiadol ac am ddarparu cefnogaeth a chynrychiolaeth un-i-un i unrhyw unigolyn neu grŵp o fyfyrwyr sy'n wynebu unrhyw fath o wahaniaethu ac sy'n dymuno adrodd hyn i'r Brifysgol.
  15. Disgwylir i fyfyrwyr ymddwyn mewn ffordd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth cymuned y Brifysgol a diwylliant eraill o fewn y gymuned honno fel y nodir yn Siarter y Myfyrwyr.

## 7. Yr Iaith Gymraeg

7.1 Nod y Brifysgol yw hybu a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg drwy gefnogi gweithwyr, myfyrwyr a chymunedau Cymraeg eu hiaith.

7.2 Mae'r Brifysgol yn cefnogi egwyddorion Mesur y Gymraeg 2011 ac wedi mabwysiadu'r egwyddor o drin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal.

7.3 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 eu hadolygu’n barhaus er mwyn adlewyrchu unrhyw newidiadau neu ddiwygiadau i ddeddfwriaeth cydraddoldeb a chanllawiau ac arferion da cysylltiedig.

8.2 Trwy ddefnyddio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bydd y Brifysgol yn asesu effaith ei pholisïau, gweithdrefnau ac arferion i nodi a lliniaru unrhyw anfantais i grwpiau nodweddion gwarchodedig. Perchnogion polisi fydd yn gyfrifol am gynnal yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

8.3 Bydd ymgeiswyr am swyddi gwag, ymgeiswyr ar y rhestr fer, penodiadau newydd, gweithwyr presennol, dyrchafiadau, achosion disgyblu, cwynion, achosion o fwlio ac aflonyddu, ymddiswyddiadau a throsiant ac arfer da yn cael eu monitro'n ddienw. Bydd hyn yn galluogi darlun cynhwysfawr o'r patrymau o geisiadau a chyflogaeth ymhlith grwpiau amrywiol o weithwyr i gael ei ddatblygu a'i ddefnyddio at ddiben monitro ac i lywio cynllunio gweithredu cydraddoldeb.

8.4 O ran cyflogeion, ceir gwybodaeth at ddibenion monitro drwy hunanasesiad gwirfoddol gan ddarpar weithwyr a gweithwyr presennol sy'n llenwi ffurflen gais recriwtio ar y we neu ffurflen hunanwasanaeth electronig. Bydd y wybodaeth a gesglir yn rhan o gofnod cyfrinachol i'w ddefnyddio i fonitro'r polisi hwn a'i weithrediad a'i effaith.

8.5 O ran myfyrwyr, ceir gwybodaeth at ddibenion monitro 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 trwy dudalennau gwe'r Brifysgol, cyhoeddiadau, darpariaeth sefydlu a hyfforddiant, a thrwy'r strwythur rheoli llinell, fel y bo'n briodol. Gellir cael fformatau eraill trwy gysylltu â [Equality@cardiffmet.ac.uk](mailto:Equality@cardiffmet.ac.uk) neu ffonio 029 2020 5586.

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

## 10. Cyfrinachedd

Bydd unrhyw wybodaeth sy’n ymwneud 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 lle nad yw myfyrwyr, staff neu ymwelwyr yn cadw at y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd unrhyw achosion o ddiffyg ymlyniad yn cael eu harchwilio 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 am bolisïau a gweithdrefnau cwyno a disgyblu gweithwyr a myfyrwyr y Brifysgol ar [Hyb Polisi'r](https://www.cardiffmet.ac.uk/about/policyhub/Pages/default.aspx) Brifysgol.

## 13. Polisïau a Chynlluniau Cysylltiedig y Brifysgol

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

* Cynllun Cydraddoldeb Strategol
* Polisi Aflonyddu a Bwlio
* Polisi a Gweithdrefn Achwyn
* Polisi Disgyblu
* Polisi Atal
* Canllawiau Rhyddid Cred
* Polisi Diogelu Data
* Siarter y Myfyrwyr

## 14. Adolygu

Bydd pob agwedd ar y Polisi hwn yn cael ei hadolygu a'i diwygio mewn ymateb i newidiadau statudol, newidiadau yng ngweithdrefnau 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

Os oes angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â [Equality@cardiffmet.ac.uk](mailto:Equality@cardiffmet.ac.uk).

# **Atodiad 1 - Diffiniadau**

**Geirfa: 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 gwaeth oherwydd ble, beth neu bwy y’i ganed, neu oherwydd nodweddion eraill. Mae cydraddoldeb yn cydnabod, yn hanesyddol, fod rhai grwpiau o bobl gyda nodweddion arbennig ee rhai o hiliau arbennig, pobl anabl, merched a hoywon a lesbiaid, wedi profi gwahaniaethu.  Cydnabod, gwerthfawrogi ac ystyried gwahanol gefndiroedd, gwybodaeth, sgiliau a phrofiadau unigolion i greu cymuned addysgol fwy cynhyrchiol ac effeithiol. |
| **Nodweddion gwarchodedig** | Dyma'r seiliau y mae gwahaniaethu yn anghyfreithlon arnynt. Y nodweddion yw: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol |
| **Gwahaniaethu Uniongyrchol** | Mae neu byddai trin pobl yn llai ffafriol nag eraill yn cael ei drin mewn amgylchiadau tebyg. Felly, byddai fel arfer yn anghyfreithlon trin 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 yn seiliedig ar gysylltiad** | Pan fydd rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd ei gysylltiad â pherson arall sydd â nodwedd warchodedig o oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Nid oes rhaid i chi gael nodwedd warchodedig i wahaniaethu'n uniongyrchol yn eich erbyn ar ei chyfer. |
| **Gwahaniaethu Uniongyrchol yn seiliedig ar ganfyddiad** | Yn digwydd pan fyddwch yn trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eich bod yn meddwl ar gam fod ganddynt nodwedd warchodedig (oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol). |
| **Gwahaniaethu Anuniongyrchol** | Mae’n golygu cymhwyso darpariaeth, maen prawf neu arfer na ellir ei gyfiawnhau sydd mewn egwyddor yn berthnasol i bawb, ond sydd yn ymarferol (boed yn fwriadol ai peidio) ychydig 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 yn ymwneud â gwisg, nodweddion corfforol a hyd gwasanaeth berthyn i'r categori hwn. Mae'r math hwn o wahaniaethu fel arfer yn llai amlwg na gwahaniaethu uniongyrchol ac yn aml gall fod yn anfwriadol. |
| **Aflonyddu, gan gynnwys rhywiol a hiliol** | Ymddygiad digroeso/diwahoddiad sy'n torri urddas pobl neu'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus. 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 ymdrin â materion aflonyddu a bwlio. |
| **Erledigaeth** | Trin pobl yn llai ffafriol oherwydd camau 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 am wahaniaethu neu wedi rhoi neu’n ystyried rhoi tystiolaeth mewn achos tribiwnlys. |

# **Atodiad 2 – Arweiniad Pellach**

**Ffynonellau Arweiniad Pellach:**

Deddf Cydraddoldeb 2010 ac is-ddeddfwriaeth 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)

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: [https://www.equalityhumanrights.com/cy](https://www.equalityhumanrights.com/en)

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

# **Atodiad 3 – Cylch Gorchwyl y Pwyllgor EDI**

# Cylch Gorchwyl y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2022/23

Wedi'i wasanaethu 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 gyrru cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y Brifysgol. Mae’r pwyllgor yn dod â rhanddeiliaid allweddol o bob rhan o’r Brifysgol ynghyd i fonitro cynnydd o ran cyflawni dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a’r dyletswyddau penodol cysylltiedig, gan sicrhau y cyflawnir targedau ac amcanion strategol. 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 cysylltiedig:
  2. Sicrhau y cyflawnir targedau strategol o ran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel y nodir yng Nghynllun Strategol 2020-2024;
  3. Sicrhau bod polisïau ac arferion y Brifysgol yn mynd y tu hwnt i ddyletswyddau statudol i gefnogi tegwch a chynhwysiant, yn enwedig gan fod hyn yn ymwneud â phobl â nodweddion gwarchodedig;
  4. Goruchwylio cynhyrchu a chyflawni Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol;
  5. Goruchwylio cyflawniad achrediadau/gwobrau cydraddoldeb megis Athena Swan a Siarteri Cydraddoldeb Hiliol.

Gweithgareddau Craidd y Pwyllgor fydd:

* 1. Datblygu a goruchwylio’r gwaith o gyflawni’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) a’i amcanion;
  2. Goruchwylio ac Adolygu'r gwaith blynyddol o gasglu a chyhoeddi data EDI (staff a myfyrwyr) a phrosesau cysylltiedig;
  3. Goruchwylio ac Adolygu prif ystyriaethau cynllunio Ystadau ac EDI;
  4. Nodi a gweithredu dulliau casglu data ychwanegol i'n galluogi i gyflawni gofynion statudol ac uchelgeisiau strategol;
  5. Monitro'r defnydd o Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIAs) ar draws y Brifysgol a phrosesau cysylltiedig;
  6. Monitro dyletswydd y Brifysgol o ran Caethwasiaeth Fodern a Chaffael Moesegol;
  7. Gweithredu ei fusnes gan ystyried 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 pwrpas a'r cylch gorchwyl.

Aelodau:

* **Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc i Fwrdd y Llywodraethwyr**
* Deoniaid Ysgol (neu ddirprwy\*)
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl (neu ddirprwy\*)
* Dirprwy Gyfarwyddwr (Recriwtio Myfyrwyr a Marchnata)
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau'r Gofrestrfa (neu ddirprwy\*)
* Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr (neu ddirprwy\*)
* Cyfarwyddwr yr Amgylchedd ac Ystadau (neu ddirprwy\*)
* Pennaeth Cydymffurfiaeth
* Cynrychiolwyr Undebau Llafur (Staff Academaidd a Staff Gwasanaethau Proffesiynol)
* Cynrychiolwyr Undeb y Myfyrwyr (Cynghorydd Polisi a Gweithdrefn UM a Swyddog Cydraddoldeb rhan-amser UM)
* Cynrychiolydd QED
* Pennaeth y Gymraeg
* Pennaeth Chwaraeon Caerdydd
* Caplan Cydlynu'r Brifysgol
* Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
* Cynrychiolwyr Rhwydwaith Staff
* Cadeirydd y Gweithgor Athena Swan Sefydliadol
* Cadeirydd y Gweithgor Siarter Cydraddoldeb Hiliol Sefydliadol
* Cadeirydd Grŵp Llywio Ymrwymiad Technegwyr
* Cadeirydd y Grŵp Rhyng-ffydd Staff a Myfyrwyr

\*Dylai cynrychiolwyr, os cynigir, gael eu cefnogi 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 hybu ei amcanion.

## Quorum

Bydd cworwm yng nghyfarfodydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant os yw o leiaf 50% o'r aelodau'n bresennol.

## Amlder Cyfarfodydd a Chynnal 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 at y Bwrdd Academaidd.

**Adolygwyd a chymeradwywyd y Cylch Gorchwyl ar: 19 Mai 2022**

Bwrdd y Llywodraethwyr

Gweithgor Cydraddoldeb Hiliol

Gweithgor Newid Diwylliant

Gweithgor Athena SWAN

Pwyllgor Adnoddau

Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Bwrdd Academaidd

1. Rydym yn cydnabod bod y term hwn yn hen ffasiwn ac yn gamarweiniol ac mai’r term ymbarél a ffefrir yw 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)