



Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

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

Manylion Allweddol

| | |
|--|--|
| TEITL Y POLISI | <i>Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</i> |
| DYDDIAD Y CYMERADWYWYD | <i>10.05.23</i> |
| CORFF CYMERADWYO | <i>Pwyllgor Adnoddau</i> |
| FERSIWN | <i>1.2</i> |
| DYDDIADAU ADOL YGU BLAENOROL | <i>Medi 2020 Mai 2023</i> |
| DYDDIAD ADOL YGU NESAF | <i>Mai 2026</i> |
| CANLYNIAD ASESIAD EFFAITH CYDRADDOLDEB | <i>Dim newid mawr</i> |
| POLISIŌAU / GWEITHDREFNAU / CANLLAWIAU CYSYLLTIEDIG | <ul style="list-style-type: none">• 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 Fyfrwyr |
| Gweithredu | <i>Uniongyrchol</i> |
| PERCHENNOG Y POLISI (TEITL SWYDD) | <i>Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth</i> |
| UNED / GWASANAETH | <i>Ysgrifenyddiaeth</i> |
| CYSWLLT E-BOST | <i>equality@cardiffmet.ac.uk</i> |

Rheoli Fersiwn

| FERSIWN | DYDDIAD | RHESWM DROS NEWID |
|----------------|---------------------------|--|
| <i>1.0</i> | <i>12 Rhag 2020</i> | <i>Adolygiad Trylwyr a Diweddariad</i> |
| <i>1.1</i> | <i>12 Gorffennaf 2022</i> | <i>I ddiweddarau cyfeiriadau at drefniadau llywodraethu (Atodiad</i> |



| | | |
|-----|----------------|---|
| | | 3) – a gymeradwywyd drwy Weithredu Cadeirydd Pwyllgor CACH |
| 1.2 | 26 Ebrill 2023 | <p>Adolygu 6.3, 6.10, 7.1 a 8.3 i ddarparu mwy o eglurder:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 ddiweddarau yn unol â chyfarfod Pwyllgor CACH 16.02.23. |

1. Diben

- 1.1 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.

2. Cwmpas

- 2.1 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.
- 2.2 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.

3. Datganiadau'r Polisi

- 3.1 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.
- 3.2 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.
- 3.3 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.

- 3.4 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.
- 3.5 Byddwn yn sicrhau bod pob ymgeisydd am swydd, ymgeisydd am gwrs, myfyriwr, gweithiwr, ymwelydd neu contractwr 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.
- 3.6 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.
- 3.7 Rydym wedi ymrwmo i gefnogi staff i gyflawni eu rhwymedigaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ddarparu rhaglenni dysgu a datblygu a chyngor arbenigol.
- 3.8 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.

4. 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 warchoddedig a'r rhai nad ydynt.
 - meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn hannu nodwedd warchoddedig.
- 4.3 Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn derbyn ei chyfrifoldebau statudol ac mae wedi ymrwmo 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 ymrwmo i ystyried anghenion amrywiol grwpiau wrth ddarparu gwasanaethau.



5. Gwahaniaethu

5.1 Ni fydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn goddef unrhyw fath o wahaniaethu anghyfreithlon tuag at unrhyw un o'r naw nodwedd warchoddedig (gweler Atodiad 1):

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd¹
- 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

5.2 O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, mae pedwar prif fath o wahaniaethu (gweler Atodiad 1 am ddiffiniadau):

- Gwahaniaethu uniongyrchol
- Gwahaniaethu anuniongyrchol
- Aflonyddu
- Erledigaeth.

5.3 Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwmo 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.

6. Cyfrifoldebau

6.1 Mae'r Llywydd a'r Is-Ganghellor ochr yn ochr ag aelodau o'r Bwrdd Academiaidd yn gyfrifol am sicrhau bod y Polisi hwn a'r polisiâu cysylltiedig yn cael eu gweithredu a'u cefnogi'n ddigonol. Cytunwyd arno gydag undebau llafur a grwpiau rhwydwaith.

6.2 Mae Bwrdd y Llywodraethwyr yn gyfrifol am sicrhau cydymffurfiaeth â'r holl ddeddfwriaeth cydraddoldeb.

6.3 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 polisiâu ac arferion y Brifysgol yn cyflawni ein dyletswyddau

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 ymrwmo 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.



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.

- 6.4 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 chydaddoldeb.
- 6.5 Mae'r Caplan Cydlynw yn chwarae rôl gynghori ar gyfer pob mater sy'n ymwneud â chrefydd, ysbrydolrwydd a chred athronyddol.
- 6.6 Mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn gyfrifol am:
 - (a) 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.
 - (b) Disgyblaeth gweithwyr, anghydfod a chwynion, gan gynnwys aflonyddu honedig
- 6.7 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.
- 6.8 Bydd Cyfarwyddwyr/Deoniaid yn sicrhau bod yr holl wasanaethau ar gyfer y myfyrwyr yn gweithredu mewn modd sy'n dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cynhwysiant.
- 6.9 Mae Gwasanaethau Cofrestru yn gyfrifol am ddisgyblaeth, anghydfod a chwynion myfyrwyr, gan gynnwys aflonyddu honedig.
- 6.10 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.
- 6.11 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.
- 6.12 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 gwarchoddedig. 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 gwarchoddedig 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 cyhoeddadedig.

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 polisiâu a gweithdrefnau disgyblu a chwynion gweithwyr a myfyrwyr y Brifysgol ar [Hyb Polisi'r Brifysgol](#).

13. Polisiâu a Chynlluniau Cysylltiedig y Brifysgol

- 12.1 Dylid darllen y polisi hwn yn unol â pholisiâu 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 | 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. |
| Amrywiaeth | Adnabod, gwerthfawrogi ac ystyried gwahanol gefndiroedd, gwybodaeth, sgiliau a phrofiadau unigolion i greu cymuned addysgol fwy cynhyrchiol ac effeithiol. |
| Nodweddion gwarchoddedig | 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 warchoddedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Nid oes rhaid i chi fod â nodwedd warchoddedig 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 warchoddedig (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

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 goruchwyllo'r gwaith o gyflawni Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol 2020-24.

Cylch gorchwyl

Bydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn:

- 1.1 Monitro cynnydd y Brifysgol o ran cyflawni dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol sy'n cyd-fynd â:
- 1.2 Sicrhau bod targedau strategol yn cael eu cyflawni o ran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel y nodir yng Nghynllun Strategol 2020-2024;
- 1.3 Sicrhau bod polisiau ac arferion y Brifysgol yn cyflawni ein dyletswyddau statudol i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, tra hefyd yn defnyddio arfer gorau'r sector;
- 1.4 goruchwyllo'r gwaith o gynhyrchu a chyflawni Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol;
- 1.5 Goruchwyllo cyflawni achrediaidau/dyfarniadau cydraddoldeb fel Athena Swan a Race Equality Charters.

Gweithgareddau craidd y Pwyllgor fydd:

- 1.1 Datblygu a goruchwyllo'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'i amcanion;
- 1.2 Goruchwyllo ac adolygu casglu a chyhoeddi data EDI (staff a myfyrwyr) a'r prosesau cysylltiedig yn flynyddol;
- 1.3 Goruchwyllo ac Adolygu Prif gynllunio Ystadau ac ystyriaethau EDI;
- 1.4 Nodi a gweithredu casglu data ychwanegol i'n galluogi i gyflawni gofynion statudol ac uchelgeisiau strategol;
- 1.5 Monitro'r defnydd o Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar draws y Brifysgol a'r prosesau cysylltiedig;
- 1.6 Monitro dyletswydd caffael y Brifysgol o ran Caethwasiaeth Fodern a Chaffael Moesegol;
- 1.7 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 Academiaidd 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.

Amllder cyfarfodydd ac ymddygiad busnes

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

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

Adolygwyd a chymeradwyd y Cylch Gorchwyl ar: 10.05.23

