

## **Rhagair**

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwmo i ymdrin â chydaddoldeb mewn ffordd ragweithiol a chynhwysol sy'n cefnogi ac yn annog pob grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol, yn hyrwyddo diwylliant cynhwysol ac yn gwerthfawrogi amrywioldeb.

Mae [Cynllun Strategol y Brifysgol](#), ei [Chynllun Cydraddoldeb Strategol](#) a'i Siarter yn sail i'r ymrwymiad hwn.

Rydym ni wedi ymrwmo i hyrwyddo cydraddoldeb ar sail [nodweddion gwarchoddedig](#), h.y. oed, anabledd, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, crefydd a chred (gan gynnwys dim cred), priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth / tadolaeth, ac i groesawu rhyngblethedd a chodi ymwybyddiaeth rhwng ac ar draws gwahanol grwpiau.

### **1. Rhwymedigaethau Statudol a Deddfwriaeth**

**1.1.** Bydd y Brifysgol yn cyflawni ei holl rwymedigaethau statudol dan y ddeddfwriaeth berthnasol a, lle bo'n briodol, yn rhag-weld gofynion cyfreithiol yn y dyfodol gan gynnwys, er enghraifft:

1.1.1. [Y Ddeddf Cydraddoldeb \(2010\)](#)

1.1.2. [Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru](#)

1.1.3. Is-ddeddfwriaeth gysylltiedig

**1.2.** Bydd hyn hefyd yn cael ei lywio gan:

1.2.1. [Godau Ymarfer neu Ganllawiau a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#), gan gynnwys [Safonau'r Gymraeg](#) a chyrrff perthnasol eraill.

1.2.2. Nid yw'r Codau hyn yn rhwymo mewn cyfraith (er y gellir eu cyflwyno fel tystiolaeth mewn Tribiwnlysoedd Cyflogaeth) ac mae'r Brifysgol yn eu cefnogi'n llwyr.

## **2. Amcanion y Polisi**

**2.1.** Mae'r Brifysgol felly wedi ymrwymo i bolisi ac arferion gwaith sy'n ei gwneud hi'n ofynnol:

2.1.1. bod myfyrwyr yn cael eu derbyn i'r Brifysgol ac yn symud ymlaen yn eu hastudiaethau israddedig a graddedig ar sail eu teilyngdod a'u cyflawniad personol

2.1.2. bod cyflogaeth staff o fewn y Brifysgol a'u cynnydd pellach yn cael eu pennu gan deilyngdod personol a thrwy ddefnyddio prosesau lle mae'r meini prawf yn wrthrychol, yn glir ac yn dryloyw

**2.2.** Yn amodol ar ddarpariaethau statudol, ni fydd unrhyw fyfyrwr, aelod o staff, ymgeisydd i gael ei dderbyn fel myfyriwr neu ymgeisydd i gael ei benodi fel aelod o staff yn cael ei drin yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd ei fod yn perthyn i grŵp gwarchoddedig, fel y diffinnir hynny yn [Neddf Cydraddoldeb 2010](#).

Bydd y Brifysgol yn mynd ati i gymryd camau i hyrwyddo arfer da. Yn benodol, bydd yn:

2.2.1. Gweithio tuag at gael gwared ag aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail [nodwedd warchoddedig](#).

2.2.2. Hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.

**2.3.** Asesu ei pholisïau'n barhaus er mwyn archwilio sut maent yn effeithio ar grwpiau gwarchoddedig ac i ganfod a yw ei pholisïau yn helpu i sicrhau cyfle cyfartal i'r holl grwpiau hyn, a sut y gallwn liniaru unrhyw effeithiau andwyol.

**2.4.** Monitro'r modd y mae'r holl fyfyrwyr a staff yn cael eu recriwtio a'u cynnydd, gan gasglu a chywain gwybodaeth am gydraddoldebau er mwyn ei chynnwys yn yr [Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol](#)

**2.5.** Cymryd camau cadarnhaol pryd bynnag y bo modd er mwyn cefnogi'r polisi hwn a'i amcanion.

### **3. Cwynion**

**3.1.** Os bydd unrhyw berson a dderbynnir fel myfyriwr neu a benodir fel aelod o staff yn ystyried eu bod yn dioddef yn sgil aflonyddu, erledigaeth neu wahaniaethu anghyfreithlon (yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol) o ran derbyn, penodi, symud ymlaen neu unrhyw agwedd ar astudio neu weithio trwy'r Brifysgol oherwydd eu bod yn perthyn i unrhyw un o'r grwpiau gwarchoddedig uchod, gallant gyflwyno cwyn, ac ymdrinnir â'r gŵyn honno gan ddefnyddio'r gweithdrefnau y cytunwyd arnynt ar gyfer:

**3.1.1.** Myfyrwyr - [Trefn Gwyno'r Gofrestrfa Academaidd](#)

**3.1.2.** Staff - naill ai'r [Polisi Urddas a Pharch yn y Gwaith](#), y [Weithdrefn Gwyno](#) neu [Safonau'r Gymraeg](#)

**3.2.** Yn unol â [Safonau'r Gymraeg](#) a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan aelodau o staff yr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg i

**3.2.1.** wneud cŵyn (b) ymateb i gŵyn neu honiad

**3.2.2.** ac mae gan aelodau o staff hefyd yr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun:

- cwynion a honiadau (neu lle mai hwy sydd wedi gwneud y gŵyn)
- achosion disgyblu
- trafodaethau am y cynllun cyfraniad effeithiol
- cyfarfodydd ymgynghori unigol

**3.2.3.** Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i'r Saesneg yn cael ei ddarparu yn y cyfarfod pan na ellir cynnal y cyfarfod yn uniaith Gymraeg.

**3.2.4.** Mae'r Brifysgol, mewn cydweithrediad â'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn ei holl ddogfennau polisi a gweithdrefn perthnasol ym maes Adnoddau Dynol.

#### **4. Monitro**

**4.1.**Bydd y Brifysgol yn monitro cynnydd o ran y camau gweithredu a'r amcanion yn yr [Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol](#) ac yng Nghyngor y Brifysgol

**4.2.**Dolenni i bolisiâu a gweithdrefnau eraill:

4.2.1.[Trefn Gwyno'r Gofrestrfa Academaidd.](#)

4.2.2.[Y Polisi Urddas a Pharch yn y Gwaith](#) Dolenni allanol

4.2.3.[Deddf Cydraddoldeb 2010 \(legislation.gov.uk\)](#)

4.2.4.[Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru](#)

4.2.5. [Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#)

#### **5. Adolygu'r Polisi**

**5.1.**Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn bob pum mlynedd er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ac ag arferion da.

**5.2.**Cynhelir yr adolygiad mewn cydweithrediad â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen.

#### **6. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb**

**6.1.**Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i ymgorffori'r [Cynllun Cydraddoldeb](#) yn ei pholisiâu, ei gweithdrefnau a'i dulliau gweithio.

**6.2.**Aseswyd effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwn.