Polisi Cyfle Cyfartal (2016)

1.0 Crynodeb

1.1 Mae Prifysgol Aberystwyth yn ymrwymo i ddatblygu a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywioldeb yn ei holl arferion a gweithgareddau. Ein nod yw darparu diwylliant cynhwysol ar gyfer gweithio ac astudio, heb wahaniaethu a chan arddel gwerthoedd parch, urddas a chwrteisi. Mae gan bob unigolyn hawl i gael ei drin yn unol â'r gwerthoedd hynny.

1.2 Gyda'n Siarter, amlinellir Cydraddoldeb Cyfle yn ogystal fel egwyddor sylfaenol

> *"Bydd addasrwydd ar gyfer penodiad i unrhyw swydd, cyflogaeth neu aelodaeth o'r Cyngor, y Senedd, y Llys neu unrhyw gorff arall yn y Brifysgol, ac addasrwydd ar gyfer ymgymryd â chwrs astudio neu ar gyfer derbyn myfyrwyr i unrhyw gwrs astudio, neu ar gyfer dyfarniad unrhyw un o anrhydeddau academaidd y Brifysgol, yn seiliedig ar egwyddor cyfle cyfartal ac yn unol â holl ddarpariaethau'r gyfraith ac arfer da."*

1.3 Rydym yn ymrwymo i hybu cydraddoldeb ar sail oed, anabledd, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth o ran rhywedd, hil, crefydd a chred (yn cynnwys diffyg cred), priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, ac i gofleidio croestoriadoldeb a chodi ymwybyddiaeth rhwng ac ar draws y gwahanol grwpiau.

1.4 Mae'r ymrwymiad hwn yn ategu Cynllun Strategol y Brifysgol 2012 - 2017 sy'n pwysleisio ein hymrwymiad i greu cyfleoedd:

1.4.1 *'chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar addysg uwch, helpu myfyrwyr a staff i lwyddo a datblygu'* ac yn cynnwys pwysigrwydd "Gwerthoedd Aber" yn cynnwys

1.4.2 '*dathlu cyfraniad unigol pob cydweithiwr a phob myfyriwr; ymdrechwn i alluogi pawb i wireddu eu potensial llawn ac i chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag llwyddo'.*

2.0 Polisi ac Ymarfer

Mae'r Brifysgol yn ymrwymo felly i bolisi ac ymarfer sy'n mynnu,

2.1 i fyfyrwyr, y bydd cael eu derbyn i'r Brifysgol a gwneud cynnydd mewn astudiaethau israddedig ac uwchraddedig yn cael eu penderfynu ar sail teilyngdod a pherfformiad personol.

2.2 i staff, bydd cyflogaeth gyda'r Brifysgol, a datblygiad o fewn i'r gyflogaeth honno, yn cael eu pennu ar sail teilyngdod personol a thrwy ddefnyddio meini prawf eglur a thryloyw.

2.3 Yn unol â darpariaethau statudol, ni fydd yr un myfyriwr, aelod o staff, ymgeisydd ar gyfer derbyn yn fyfyriwr, neu ymgeisydd am swydd yn cael ei drin yn llai ffafriol nag un arall oherwydd ei f/bod ef/hi yn perthyn i grŵp gwarchodedig, yn ôl diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010.

2.4 Os bydd unigolyn a dderbynnir yn fyfyriwr neu a benodir yn aelod staff o'r farn ei fod yn dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, neu erledigaeth (uniongyrchol neu anuniongyrchol) yn ystod y drefn dderbyn, penodi, neu ddatblygiad drwy'r Brifysgol oherwydd ei fod yn perthyn i un o'r grwpiau gwarchodedig uchod, gall wneud cwyn, a fydd yn cael ei thrin yn unol â'r gweithdrefnau a gytunwyd ar gyfer cwynion neu anghydfod

(a) Myfyrwyr – Swydfa Ansawdd Academaidd a Chofnodion
www.aber.ac.uk/cy/regulations/complaints/

(b) Staff – nail ai Polisi Urddas a Pharch yn y Gwaith
www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/dignity/
neu
www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/grievance/

2.5 Caiff y Polisi Cyfle Cyfartal ei ddeddfu trwy Amcanion Cydraddoldeb y Brifysgol, a amlinellir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig. Adroddir ynghylch cynnydd yn ôl camau gweithredu ac amcanion yn yr Adroddiadau Blynyddol ar Gydraddoldeb ac Amrywioldeb, a gyhoeddir erbyn Mawrth 31ain bob blwyddyn. (www.aber.ac.uk/cy/equality/equality-reports/)

3.0 Rhwymedigaethau Statudol a Deddfwriaeth

Bydd y Brifysgol yn cwrdd â'i holl rwymedigaethau statudol o dan y ddeddfwriaeth berthnasol a, lle bo'n briodol, yn achub y blaen ar ofynion cyfreithiol yn y dyfodol.

3.1 Ar hyn o bryd, y sail ar gyfer hyn yw deddfwriaeth sy'n cynnwys elfennau sy'n gysylltiedig â chyfleoedd cyfartal ac sy'n darparu hawliau statudol rhagnodedig penodol yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb (2010) a deddfwriaeth ategol gysylltiedig, yn cynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Preifat yng Nghymru.

3.2 Gellir dod o hyd i ddolenni cyswllt ychwanegol ar gyfer deddfwriaeth ar dudalennau gwe Cydraddoldeb ac Amrywioldeb, Adnoddau Dynol, Cymorth i Fyfyrwyr, Gyrfaoedd ac Ansawdd Academaidd a Chofnodion.

3.3 Ar ben hynny, mae Prifysgol Aberystwyth yn defnyddio'r Codau Ymarfer neu'r Codau Canllawiau a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a chyrff perthnasol eraill. Nid yw'r Codau hyn yn rhwymo mewn cyfraith (er eu bod yn dderbyniol fel tystiolaeth mewn Tribiwnlys Cyflogaeth) ac mae'r Brifysgol yn eu cefnogi'n llwyr.

3.4 Mae'r Brifysgol yn sefydliad dwyieithog ac yn gweithredu Cynllun Iaith Gymraeg.

4.0 Monitro

Bydd Prifysgol Aberystwyth yn monitro effeithiolrwydd ei pholisïau a'i gweithdrefnau wrth ddileu annhegwch a gwahaniaethu o'i threfniadau derbyn a chynnydd, o fewn astudiaethau israddedig ac uwchraddedig, ac o fewn i'w harferion cyflogaeth. Cefnogir hynny drwy ddatblygu a gweithredu trefn Asesu Effaith ar Gydraddoldeb gadarn a thryloyw.

Bydd hyn yn cael ei gynorthwyo trwy ddatblygu a gweithredu system Asesu Effaith Cydraddoldeb cadarn a thryloyw.

Caiff y polisi hwn ei ddiwygio fel sy'n briodol i gwrdd â gofynion deddfwriaeth yn y dyfodol.

Ceir rhagor o wybodaeth ar dudalennau Cydraddoldeb ac Amrywioldeb, ac ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Uned Herio Cydraddoldeb.

	Enw	Dyddiad
Ysgrifennwyd	Dr Debra Croft	14/07/2016
EqIA	Dr Debra Croft	31/08/2016
Cymeradwywyd	Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb	04/11/2016
Adolygwyd gan	Grŵp trafod yr Undeb	30/11/2016
Adolygu	Cyfarwyddwr Cydraddoldeb	July 2017