

CARDIFF
UNIVERSITY

PRIFYSGOL
CAERDYDD

Cynllun Cydraddoldeb Strategol **2020-2024**



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Gwerthoedd

Rydym wedi ymrwymo i gyflog, triniaeth a chyfle cyfartal, i gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned sy'n agored ac yn gynhwysol. (Y Ffordd Ymlaen 2018-23)

Gweledigaeth

Mae ein **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24** wedi'i adeiladu ar y tair colofn o grwpiau penodol y mae gan y Brifysgol ddyletswydd i weithio gyda nhw ac ar eu cyfer.

Ein staff	Ein myfyrwyr	Y Gymuned Ehangach
Wrth i'r Brifysgol greu diwylliant mwy cynhwysol, bydd staff yn ymddiried yn y sefydliad i'w trin yn deg.	Bydd poblogaeth amrywiol o fyfyrwyr yn creu ymdeimlad o berthyn, ac yn gwella bywyd myfyrwyr a'r profiad dysgu.	Er mwyn i'r Brifysgol wasanaethu'r gymuned mewn modd cyfrifol, bydd angen ystod amrywiol o leisiau i gynrychioli'r gymuned.

Ein hamcanion a sut y gallwn eu cyflawni

Amcan 1: Sefydlu'r Brifysgol fel un sy'n cefnogi taith gynhwysol i fyfyrwyr, drwy recriwtio, derbyn, lles, ac amgylchedd dysgu

- Gwneud yn siŵr bod ein prosesau derbyn myfyrwyr yn deg ac yn dryloyw i bawb
- Edrych ar sut gallwn ddatblygu cwricwlwm cynhwysol
- Gwneud newid o ran cyrhaeddiad a chadw myfyrwyr o rai grwpiau nodweddiadol warchoddedig
- Sefydlu strategaeth EDI ar gyfer Cefnogi a Lles Myfyrwyr.

Amcan 2: Creu amgylchedd staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein recriwtio ac yn galluogi ein staff i symud ymlaen a datblygu mewn amgylchedd cefnogol

- Dangos bod ein prosesau recriwtio yn deg ac yn dryloyw ar gyfer pob swydd ym mhob llwybr
- Parhau ag ymrwymiad i gyflog, triniaeth a chyfle cyfartal drwy waith a arweinir gan y Grŵp Cydraddoldeb mewn Gwobrau.
- Cynyddu sut rydym yn cefnogi dilyniant a datblygiad gyrfa staff, gyda mwy o gefnogaeth i academyddion ar ddechrau eu gyrfa ac ymchwilwyr ar gontractau tymor penodol ac ar gyfer staff â nodweddion gwarchoddedig
- Ychwanegwch at ein cefnogaeth staff a'n darpariaeth lles trwy weithredu'r Strategaeth Lles Staff a Phrifysgol sy'n lach yn Feddylol.

Amcan 3: Creu diwylliant i'r Brifysgol sy'n seiliedig ar adeiladu a chynnal perthnasoedd.

- Sefydlu amgylchedd dysgu, addysgu ac ymchwil cynhwysol i staff a myfyrwyr yn seiliedig ar ddiwylliant o ymddiriedaeth
- Cefnogi myfyrwyr a staff i feithrin perthnasoedd da ac adeiladu dymuniad tîm
- Ymdrin ag anawsterau, digwyddiadau a chwynion mewn ffordd effeithiol er mwyn gallu datrys y broblem yn gynnar.

Amcan 4: Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion

- Creu campws croesawgar, hygyrch a chymryd camau i gael gwared ar rwystrau i bobl ag anghenion amrywiol
- Darparu amgylchedd digidol sy'n rhoi profiad cadarnhaol a hygyrch i bob defnyddiwr.

Amcan 5: Gwella ein strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrhau ansawdd i helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol, gan osod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd y penderfyniadau a wnawn

- Edrychwch ar sut gallwn ehangu amrywiaeth aelodau holl bwyllgorau a grwpiau'r Brifysgol
- Hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel ystyriaeth allweddol yng ngweithgareddau, penderfyniadau ac adroddiadau'r Brifysgol.

1. Cyflwyniad

Yr Athro Karen Holford

Dirprwy Is-Ganghellor

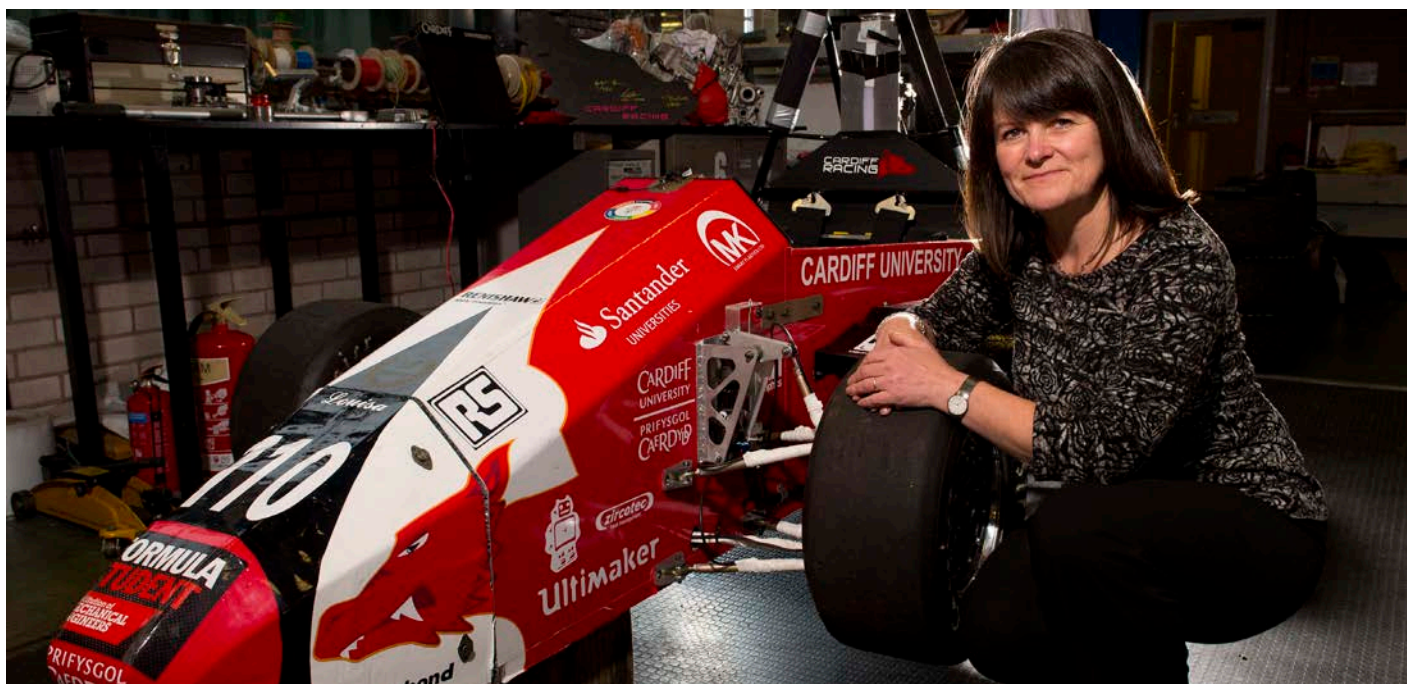
Rwy'n falch i weithio i Brifysgol Caerdydd oherwydd ei hymrwymiad cryf i ymddygiad cynhwysol ac amrywiaeth.

Fel academydd benywaidd ym maes Peirianeg, sy'n faes lle mae menywod yn draddodiadol wedi'u tangynrychioli, rwyf wedi cael fy helpu a'm hannog i adeiladu fy ngyrfa. Yn ystod fy ngyrfa rwyf wedi gweld ac wedi cyfrannu at welliant sylweddol mewn cydraddoldeb rhwng y rhywiau o fewn Addysg Uwch ac felly'n rwy'n gwerthfawrogi y bydd yn cymryd amser ac ymdrech i gyflawni'r un cynnydd ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Rwy'n gweithio gyda chydweithwyr ymroddedig sy'n ymdrechu i chwalu'r rhwystrau rhag mynediad i Addysg Uwch i bawb, ac i wneud yr amgylchedd gwaith yn deg, yn gynhwysol ac yn ddeniadol i amrywiaeth eang o weithwyr. Rwy'n rhan o'r tîm uwch ym Mhrifysgol Caerdydd sy'n cydnabod bod mwy o waith i'w wneud bob amser. Mae ein dyheadau yn uchel, ac rwy'n falch bod y strategaeth hon yn cynrychioli cynllun sydd wedi'i ystyried yn ofalus ac a fydd yn sicrhau ein bod yn gwneud y cynnydd hanfodol sydd ei angen ar gyfradd sy'n realistig ac yn gyraeddadwy.

Trwy ddweud bod angen i Brifysgol Caerdydd fod yn fwy cynhwysol, rydym yn cydnabod er bod Polisiâu a Gweithdrefnau'n hanfodol, na fyddwn yn cyflawni llwyddiant trwy orfodi arferion ac ymddygiad cynhwysol ar ein staff yn unig. Byddwn ni yn annog ac yn cefnogi'n modelau rôl ac yn dathlu ymddygiad cynhwysol. Gwnawn ein gorau glas i annog

trafodaeth rhwng staff, myfyrwyr a chymdeithas i hyrwyddo gwell dealltwriaeth o hunaniaethau gwahanol neu brofiadau byw yn ogystal â'r rhwystrau y gall ymddygiad anghynhwysol eu cyflwyno drwy gydol astudiaethau a gyrfa unigolyn. Mewn cymdeithas sy'n fwyfwy pegynol, rydym yn benderfynol o ddod o hyd i ffyrdd o godi pontydd rhwng pob grŵp ac unigolyn er mwyn cyflawni'r newid a ddymunwn.

Mae Prifysgol Caerdydd yn y sefyllfa freintiedig o fod â dylanwad ar ran helaeth o'r gymdeithas. Rydym yn cyhoeddi ymchwil a werthfawrogi'r rhyngwladol sydd o fudd i gymdeithas, ac ymddiriedir ynom i drosglwyddo sgiliau a gwybodaeth i alluogi ein holl fyfyrwyr, lleol a rhyngwladol, i ffurfio gyrfaoedd llwyddiannus. Mae'n rhaid dibynnu arnom hefyd i fyw yn ein cymuned leol, gweithio ochr yn ochr â hi a bod yn aelod ohoni. Mae gan y sector Addysg Uwch lawer o heriau o'i blaen. Mae'r rhain yn cynnwys, ond nid yn gyfyngedig i, gynyddu'r gynrychiolaeth a gwella profiad staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, creu cwricwlwm cynhwysol, cau'r bwch cyrhaeddiad (dyfarnu) a gwella'r gallu i gadw myfyrwyr ar draws gwahanol grwpiau o fyfyrwyr, yn ogystal â gwella hygyrchedd ein cyfleusterau. Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dangos sut y bwriadwn fynd i'r afael â'r meysydd allweddol hyn ac yn ein galluogi ni i gyd i weithio tuag at ein nod o gyflawni tegwch i bawb.



2. Crynodeb o Amcanion y Cynllun Strategol

Amcan 1

Sefydlu'r Brifysgol fel un sy'n cefnogi taith gynhwysol i fyfyrwyr, drwy recriwtio, derbyn, lles, ac amgylchedd dysgu.

Amcan 2

Creu amgylchedd staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein recriwtio ac yn galluogi ein staff i symud ymlaen a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.

Amcan 3

Creu diwylliant i'r Brifysgol sy'n seiliedig ar adeiladu a chynnal perthnasau.

Amcan 4

Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion.

Amcan 5

Gwella strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrwydd i helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol, gan osod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd y penderfyniadau a wnawn.



3. Gweledigaeth

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24 wedi'i seilio ar egwyddorion sylfaenol a fydd yn ein helpu i gyflawni ein dyheadau.

Mae ein cynllun yn dangos ein hymrwymiad i gyflog cyfartal, triniaeth deg a chyfle i bawb

Ein gweledigaeth yw dod yn Brifysgol sy'n darparu cyflog cyfartal, triniaeth deg a chyfle i bawb. Rydym am greu cymuned agored a chynhwysol sy'n annog amrywiaeth. Rydym yn falch o'n cyflawniadau o ran lleihau anghydraddoldeb ac rydym yn symud ymlaen gydag amcanion clir sy'n adeiladu ar yr hyn rydym wedi'i gyflawni.

Mae angen amgylchedd cynhwysol er mwyn i amrywiaeth ffynnu

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod corff a gweithlu mwy amrywiol o fyfyrwyr yn hyrwyddo cyfuniad mwy o sgiliau, profiadau, safbwyntiau a syniadau i dynnu arnynt. Gallwn sicrhau manteision amrywiaeth a chydraddoldeb drwy sefydlu amgylchedd gwaith ac astudio cynhwysol.

Crëwyd mewn ymgynghoriad â'n staff, ein myfyrwyr a'r gymuned ehangach

Mae'r Brifysgol yn blaenoriaethu adeiladu ymddiriedaeth gyda staff, myfyrwyr a'r gymuned. Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn effeithiol drwy ymgysylltu â'r holl randdeiliaid mewnol ac allanol, gan feithrin dealltwriaeth o'u hanghenion amrywiol wrth ddatblygu, monitro ac adolygu ein Cynllun yn unol â hynny.

Mae ein Strategaeth yn hyrwyddo gweithio gyda myfyrwyr ac yn atgyfnerthu ein hymrwymiad i sicrhau bod mewnbyn gan fyfyrwyr yn gwella pob agwedd ar brofiad y Brifysgol.

Wedi'i lywio gan ein strategaethau mewnol

Mae gan Brifysgol Caerdydd nifer o wahanol strategaethau y mae eu nodau naill ai'n gorgyffwrdd â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn neu y dylent gael eu llywio ganddo. Er enghraifft, mae'n rhaid i'n Cynllun Ffioedd a Mynediad blynyddol ddangos ein buddsoddiad mewn cyfle cyfartal. Bydd Brifysgol gyfiawnhau'r hyn rydym yn ei wario trwy sicrhau bod y Cynllun Ffioedd a Mynediad yn cael ei lywio gan ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Bydd strategaethau eraill, fel ein Strategaeth Pobl a'n Strategaeth Ehangu Cyfranogiad, yn cynnwys camau gweithredu sy'n cael effaith uniongyrchol ar gyfle cyfartal ar gyfer grwpiau sydd dan anfantais neu effaith eilaidd ar y rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig. Nod y Brifysgol yw sicrhau bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn llywio ac yn cyd-fynd â strategaethau mewnol eraill.



4. Y Diben a'r Cyd-destun Cyfreithiol

4.1 Beth yw statws cyfredol y Brifysgol?

Mae'r Brifysgol yn symud ymlaen ar ôl cwblhau Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20. Cafodd y cynllun hwn nifer da o lwyddiannau ond fel sy'n wir am unrhyw gynllun hirdymor, daeth materion a blaenoriaethau newydd i'r amlwg yn ystod y pedair blynedd diwethaf. Mae'n rhaid i Gynllun Strategol 2020-24 barhau o ble y gorffennodd y cynllun blaenorol er mwyn cydnabod a mynd i'r afael â'r blaenoriaethau newydd hyn. Mae Adroddiad Monitro Blynyddol terfynol Prifysgol Caerdydd yn cynnwys adolygiad terfynol a fydd yn rhoi gwell dealltwriaeth i'r darlennydd o'n statws presennol o safbwynt amcanion ein cynllun blaenorol. Mae'r adolygiad hwn yn cynrychioli'r llinell sylfaen a ddefnyddir i feincnodi amcanion y dyfodol ac i fesur llwyddiant. Mae hefyd yn rhoi trosolwg o'r hyn oedd wedi mynd yn dda yn ystod y pedair blynedd ddiwethaf, yr hyn nad oedd wedi mynd yn dda, rhai o uchafbwyntiau llwyddiannau'r Brifysgol dros y 4 blynedd diwethaf ac yn olaf argymhellion ar gyfer cynlluniau yn y dyfodol sy'n cynrychioli'r gwersi a ddysgodd y Brifysgol cyn creu ein cynllun cydraddoldeb strategol newydd.

4.2 Pam mae angen y Cynllun hwn arnom?

Fel awdurdod cyhoeddus, o dan ein Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus, mae'n ofynnol i'r Brifysgol gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n nodi ac yn cyfiawnhau amcanion y cynllun cydraddoldeb ac yn egluro sut y bydd y Brifysgol yn cyflawni'r amcanion a phwy fydd yn elwa o'u herwydd. Mae'r Brifysgol yn cyhoeddi adroddiad blynyddol sy'n cynnwys gwybodaeth am ein cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion hyn, ynghyd â gwybodaeth gydraddoldeb am ein gweithlu a'n corff myfyrwyr (amlinellir strwythurau adrodd yn Ffigur 2).

Tabl 1. Y 9 'Nodwedd Warchoddedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb (diffiniadau yn Ffigur 1):

Oedran	Anabledd	Ailbennu Rhywedd (Hunaniaeth o ran Rhywedd)
Crefydd a Chred	Rhyw (Rhywedd)	Hil
Cyfeiriadedd Rhywiol	Beichiogrwydd a Mamolaeth	Priodas a Phartneriaeth Sifil

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus yn cynnwys tri nod. Mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus roi ystyriaeth briodol i'r angen i wneud y canlynol:

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

2. Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu a
3. Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, pennwyd amcanion y cynllun cydraddoldeb ar gyfer pob nodwedd warchoddedig (a amlinellir yn Nhabl 2). Mae ein hamcanion cydraddoldeb yn canolbwyntio ar ganlyniadau a chanddynt welliannau penodol a chlir i fyfyrwyr, staff a'r gymuned.(gweler Tabl 3). Rydym wedi defnyddio methodoleg CAMPUS, h.y. sicrhau bod yr amcanion yn gyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, uchelgeisiol, a synhwyrol.

Rydym wedi amlinellu amcanion ar sail pedair blynedd gyda gwelliannau a chanlyniadau penodol. Wrth wneud hyn rydym yn anelu at fodloni ein gofynion cydymffurfio cyfreithiol a'n gweledigaeth ehangach – fel yr amlinellir yn strategaeth drosfwaol y Brifysgol, 'Y Ffordd Ymlaen' – i lunio amgylchedd cynhwysol a chroesawgar i gymuned ein Prifysgol.

Wrth osod amcanion, ystyriwyd y canlynol:

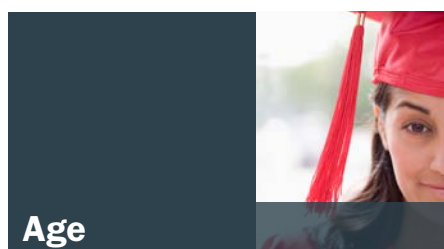
- Adborth o ymgynghoriadau ar y broses o bennu amcanion;
- Materion cydraddoldeb a godwyd gan fyfyrwyr, staff a'r gymuned;
- Tystiolaeth sy'n dangos bod tangynrychiolaeth neu ganlyniadau gwahaniaethol;
- Potensial amcanion byrdymor, tymor canolig neu dymor hwy mewn meysydd gwahanol;
- Amcanion a allai ddileu rhwystrau, hyrwyddo cydraddoldeb, hyrwyddo cysylltiadau da a gwella perfformiad;
- Sut y bydd cynnydd yn erbyn amcanion yn cael ei fesur;
- Cyfleoedd i feincnodi yn erbyn sefydliadau tebyg.

Mae'r amcanion yn cymryd dylanwad o'r blaenoriaethau a ddiffiniwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Disgwyliadau Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru a chanfyddiadau ymchwil mewnol, a gomisiynwyd gan y Brifysgol, megis grŵp gorchwyl a gorffen y bwll cyrhaeddiad BAME. Mae Atodiad B yn rhestru'r dystiolaeth a gasglwyd a'r bylchau a nodwyd, sydd wedi'u dadansoddi a'u llunio yn ôl amcanion/camau cydraddoldeb. Mae ein cynllun wedi'i lywio gan ymgynghoriadau â myfyrwyr, staff a'r gymuned ehangach, ac mae'n parhau â gwaith a wnaed mewn cynlluniau Cydraddoldeb Strategol blaenorol. Rhoddir rhagor o wybodaeth yn Atodiad C.

Caiff y cynllun ei gyhoeddi a'i adolygu bob blwyddyn mewn adroddiad sy'n monitro cynnydd yn erbyn camau gweithredu. Caiff yr amcanion cyffredinol eu hadolygu bob pedair blynedd.

Ffigur 1.

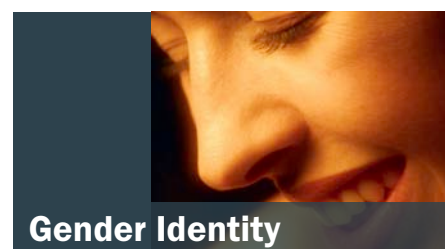
Diffiniadau'r 9 'Nodwedd Warchoddedig' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb

**Age**

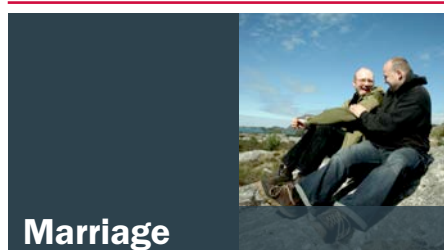
This refers to a person belonging to a particular age (e.g. 50 year old) or range of ages (e.g. 18 to 30 year old). Age includes treating someone less favourably for reasons relating to their age (whether young or old).

**Disability**

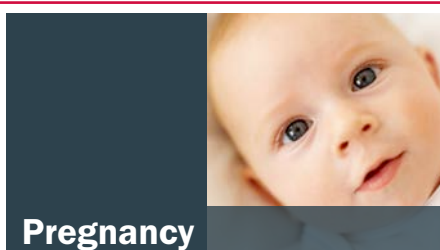
A person has a disability if s/he has a physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect on their ability to carry out normal day-to-day activities.

**Gender Identity**

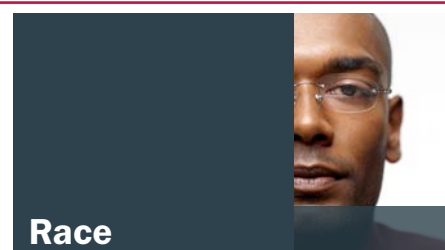
The Act says that you must not be discriminated against because your gender identity differs from the gender assigned to you at birth. Gender identity refers to the way an individual identifies with their own gender, e.g. as being either a man or a woman, or in another way (e.g. non-binary), which can be different from legal sex.

**Marriage and Civil Partnership**

Marriage can be defined as a formal union between two people (same-sex or different-sex persons) as recognised by law. Same-sex couples can also have their relationships legally recognised as 'civil partnerships'. Civil partners must be treated the same as married couples on a wide range of legal matters.

**Pregnancy and Maternity**

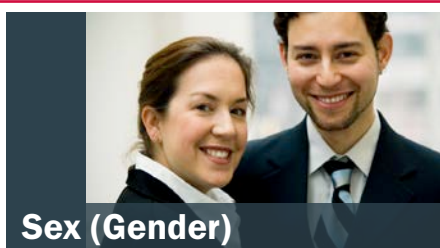
Under the Act, pregnancy is defined as the condition of expecting a baby. Maternity refers to the period after the birth, and is linked to maternity leave in the employment context. Protection against maternity discrimination exists for 26 weeks after giving birth. This includes treating a woman unfavourably because she is breastfeeding.

**Race**

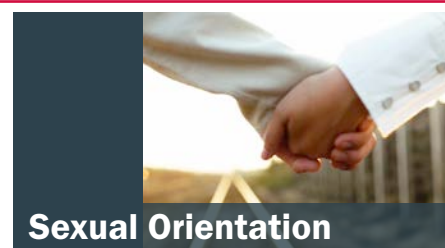
Race refers to a group of people defined by their race, colour and nationality (including citizenship) ethnic or national origins.

**Religion and Belief**

Religion and belief includes religious convictions and beliefs including philosophical belief and lack of belief. Generally, a belief should affect your life choices or the way you live, for it to be included in the definition.

**Sex (Gender)**

Under the legislation this refers to biological sex – treating an individual less favourably on the grounds of sex.

**Sexual Orientation**

The Act defines this as a person's sexual attraction towards their own sex, the opposite sex or more than one sex. Since the Act was written understanding of the wide scope of sexual orientation has developed further and additional groups may be covered (e.g. asexual and pansexual).

Discrimination by Association or Perception

Seven of the 9 protected characteristics also provide protection from direct discrimination for people associated with that characteristic, or people who are perceived to have that characteristic. These are: age, disability, gender reassignment, race, religion and belief, sex and sexual orientation.

4.3 Ar gyfer pwy y mae'r cynllun hwn?

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'i adeiladu ar y tair colofn o grwpiau penodol y mae gan y Brifysgol ddyletswydd i weithio gyda nhw ac ar eu cyfer (Tabl 3).

Tabl 3.

Y tair colofn sy'n sail i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol:

Ein staff

Wrth i'r Brifysgol greu diwylliant mwy cynhwysol, bydd staff yn ymddiried yn y sefydliad i'w trin yn deg. Bydd hyn yn ein galluogi i ddenu a chadw gweithlu amrywiol.

Drwy fynd ati i hyrwyddo pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob rhan o'r Brifysgol, bydd staff yn fwy gwybodus am y materion a'r rhwystrau sy'n wynebu gwahanol grwpiau, gan helpu i gynyddu dealltwriaeth o safbwyntiau pobl eraill. Bydd hyn yn galluogi ein staff i greu diwylliant mwy cynhwysol lle y gwerthfawrogir amrywiaeth a lle y cefnogir anghenion gwahanol grwpiau. Bydd hyn yn meithrin ymdeimlad o berthyn ar draws pob grŵp o fewn y brifysgol ac yn gwella amgylchedd o bartneriaeth gydweithredol.

Cysylltiad â'r Golofn Myfyrwyr

Bydd gan ddiwylliant cynhwysol a gweithlu amrywiol fanteision eilaidd clir i'n myfyrwyr. Byddant yn cael eu dysgu a'u cefnogi gan staff sy'n deall anghenion amrywiol grwpiau gwahanol o fyfyrwyr yn well. Dylai hyn feithrin amgylchedd sy'n caniatáu i'n myfyrwyr gyflawni eu potensial llawn. Pan fydd mater yn codi, gall myfyriwr ei godi'n ddiogel ac ymddiried y bydd y Brifysgol yn ei ddatrys, gan ofalu am ei berthynas â'r staff a chydfyfyrwyr.

Cysylltiad â'r Golofn Gymunedol Ehangach

Wrth i'r Brifysgol ddod yn fwy amlwg o amrywiol a meithrin enw da am fod yn amgylchedd cynhwysol, gallwn ragweld y bydd y gymuned ehangach yn ymgysylltu ymhellach. Gallai hwn fod yn fusnes lleol sy'n dymuno cydweithio â'r Brifysgol er lles ei gilydd, aelod o'r cyhoedd sy'n fwy ymwybodol bod ein gwasanaethau ar gael iddynt, neu ein pwrpas craidd o ddenu darpar fyfyrwyr a allai yn draddodiadol fod wedi'u tangynrychioli yn y Brifysgol.

Ein myfyrwyr

Bydd poblogaeth amrywiol o fyfyrwyr yn creu ymdeimlad o berthyn, yn gwella bywyd myfyrwyr a'r profiad dysgu.

Drwy fuddsoddi'n weledol mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ein nod yw cynyddu amrywiaeth y boblogaeth o fyfyrwyr. Bydd hyn yn arwain at ystod amrywiol o leisiau sy'n cyfrannu at, siapiau a llywio diwylliant y Brifysgol a'i chyffiniau. Bydd ystyried EDI fel rhan o recriwtio, rhaglenni astudio, ymgysylltu â phrosiectau cymunedol a phrofiadau dysgu eraill yn galluogi myfyrwyr nid yn unig i ennill dealltwriaeth o ystod eang o safbwyntiau ond hefyd i'w gweld eu hunain yn cael eu hadlewyrchu, ac felly meithrin ymdeimlad o berthyn.

Cysylltiad â'r Golofn Gymunedol Ehangach

Bydd poblogaeth amrywiol o fyfyrwyr o fudd i'r gymuned ehangach gan fod myfyrwyr yn cael cyfleoedd i ymgysylltu â chymunedau y tu allan i'r Brifysgol. Bydd gweithredu fel llysgenhadon yn helpu i feithrin ymdeimlad bod y Brifysgol yn lle cynhwysol ac yn helpu i ddymchwel rhwystrau. Bydd y cyfleoedd a'r profiadau cyfoethogi a geir wrth astudio gyda'r Brifysgol yn helpu i baratoi myfyrwyr wrth iddynt fynd i mewn i fyd gwaith, a byddant yn mynd â gwerthfawrogiad o werth cynwysoldeb gyda nhw iddo.

Cysylltiad â'r Golofn Staff

Wrth i amrywiaeth y boblogaeth o fyfyrwyr gynyddu bydd nifer y lleisiau cyfrannol yn fwy. Bydd hyn yn helpu i ysbrydoli syniadau newydd ar gyfer addysgu ac ymchwil ymhlith staff ac yn atgyfnerthu ymdeimlad o gyflawniad.

Tabl 3. parhad**Y tair colofn sy'n sail i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol:****Y Gymuned Ehangach**

Er mwyn i'r Brifysgol wasanaethu'r gymuned mewn modd cyfrifol, bydd angen ystod amrywiol o leisiau staff a chorff myfyrwyr sy'n cynrychioli'r gymuned.

Mae presenoldeb y Brifysgol yn cael effaith uniongyrchol ar y ddinas a'r cymunedau cyfagos. Mae'n ddyletswydd arnom i sicrhau bod yr effaith mor gadarnhaol â phosibl. Mae hyn yn cynnwys ehangu mynediad i'n gwasanaethau a'r addysg a ddarparwn, yr wybodaeth y mae ein gradddedigion yn ei chael i wasanaethu ein cymuned ymhellach drwy gyflogaeth neu'r effaith ffisegol y gall ein gweithgareddau ei chael ar amgylchedd y ddinas a'i dinasyddion.

Mae'n rhaid i'r rhai a gyflogir ac sy'n astudio yn y Brifysgol fod yn barchus o'u rôl fel llysgenhadon i'r Brifysgol a'r effaith gadarnhaol neu negyddol y gall unrhyw unigolyn ei chael ar ddinasyddion y ddinas. Bydd hyn yn helpu i greu amgylchedd sydd yn amlwg yn agored ac yn gynhwysol lle y caiff lleisiau eu galluogi, ac y croesewir pob cyfraniad.

Cysylltiad â'r Golofn Staff

Os gall y Brifysgol ddenu grŵp ehangach o ymgeiswyr a chroesawu mwy o amrywiaeth o fyfyrwyr, bydd yn elwa'n uniongyrchol drwy ddenu myfyrwyr cymwys a brwdfrydig i bob un o'n rhaglenni. Bydd ein mentrau ymchwil ac arloesi sy'n dibynnu ar gydweithio â phartneriaid allanol o fewn y ddinas, yn elwa ar unrhyw effaith gadarnhaol ar ein perthynas â busnesau a sefydliadau lleol.

Cysylltiad â'r Golofn Myfyrwyr

Mae ein myfyrwyr yn byw o fewn cymuned a fydd yn ymateb ac yn eu croesawu yn unol â chanfyddiad y gymuned o'r Brifysgol. Bydd meithrin enw da o fewn ein cymuned yn galluogi ein myfyrwyr i fyw ac astudio mewn cytgord â dinasyddion y ddinas. Gall y dinasyddion hyn yn eu tro fod yn dueddol o annog cenhedlaeth newydd o fyfyrwyr i wneud cais i astudio mewn Prifysgol sy'n cael ei derbyn fel rhan o gymuned y ddinas.

Ar gyfer pob canlyniad, mae'r Brifysgol wedi ceisio ystyried lle y gall effaith uniongyrchol ar un golofn arwain at fudd eilaidd i un arall. Wrth wneud hynny, gallwn ddangos yr effaith gyfannol y gall ein gwaith ei chael ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r cynllun yn ein hymrwymo i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd (hunaniaeth o ran rhywedd), priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred (gan gynnwys diffyg credo), rhyw (rhywedd) a chyfeiriadedd rhywiol ac i feithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau. Mae'r cynllun hefyd wedi'i gynllunio i sicrhau ein bod yn darparu amgylchedd cynhwysol a theg i ddiwallu anghenion pawb.

Bydd y cynllun yn ategu ac yn llywio gwaith a wneir fel rhan o'n hymrwymiad i sicrhau dyfarniadau EDI drwy raglenni Advance AU, gan gynnwys Athena SWAN a'r Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol.

4.4 Ymrwymiad Iaith Gymraeg

Rydym yn cydnabod bod gennym gyfrifoldeb penodol am yr iaith Gymraeg a diwylliant Cymru. Roedd Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn darparu cyfres benodol o safonau ar gyfer y sector Addysg - Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 6) 2017. Mae'r rhain yn nodi pa wasanaethau, busnes gweithredol a pholisïau a gynhelir gan y Brifysgol y mae'n rhaid iddynt gael eu darparu'n ddwyieithog, ac yn nodi na ddylai'r Gymraeg gael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg. Mae Polisïau Iaith Gymraeg y Brifysgol yn nodi sut mae'r Brifysgol yn gweithredu'r egwyddorion hyn. At hynny, disgwylir i'r Brifysgol gyhoeddi Strategaeth Iaith Gymraeg yn 2020 a fydd yn sicrhau bod y Gymraeg yn rhan annatod o'n gweithgareddau a bod ein darpariaeth i fyfyrwyr yn cael ei hehangu a'i gwella, a gellir edrych ar y Brifysgol fel lle dwyieithog amlwg i weithio ac astudio.

Nid yw bod yn siaradwr Cymraeg yn nodwedd warchoddedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a chaiff cydymffurfiaeth â safonau'r Gymraeg ei gweinyddu ar wahân. Fodd bynnag, mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd a gwerth ein hymrwymiad i'r iaith Gymraeg ac i sicrhau triniaeth gyfartal i siaradwyr Cymraeg yn ein cymuned.

4.5 Strategaeth Cyfathrebu ar gyfer y Cynllun

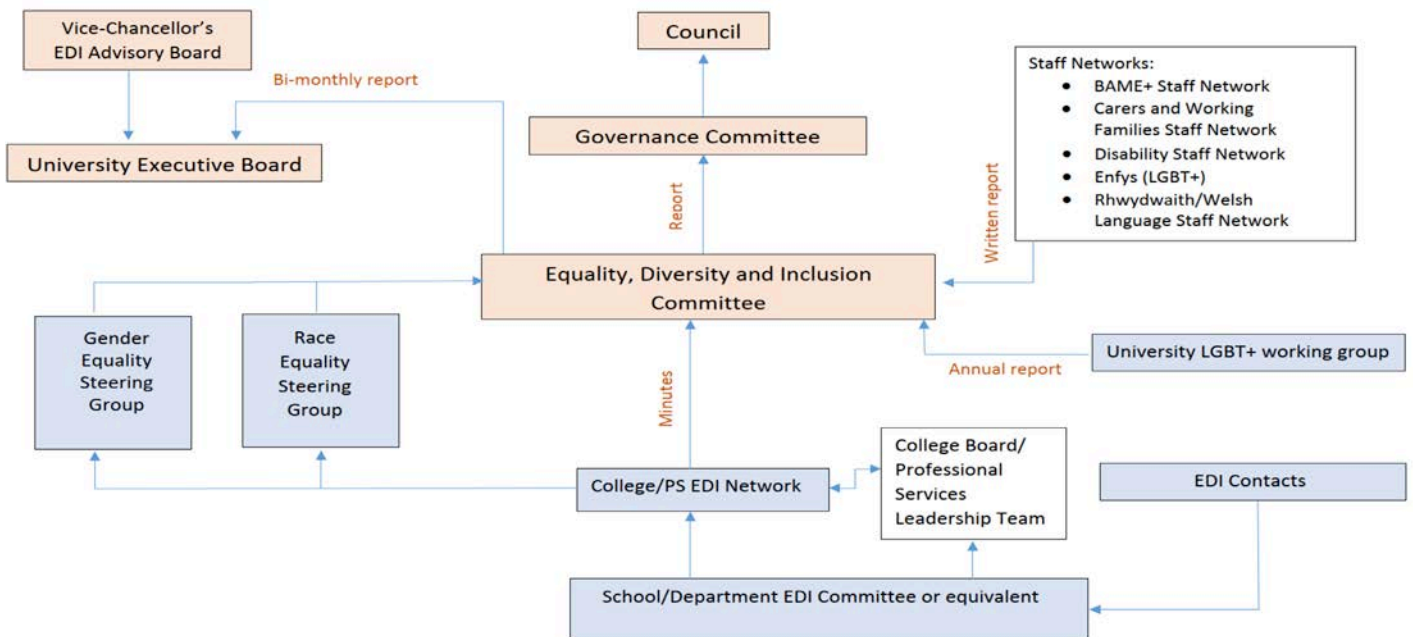
Y cynllun yw ymrwymiad agored y Brifysgol i gydraddoldeb a'r allwedd i'w llwyddiant yw cyfathrebu effeithiol â staff, myfyrwyr a'r gymuned ehangach. Bydd ymwybyddiaeth o amcanion y Brifysgol yn rhoi sicrwydd gweladwy o'n cynlluniau gwaith ac yn rhoi cyfle i fwydo i mewn i weithgareddau yn y dyfodol a llywio'r gweithgareddau hynny. Bydd yn cael ei gyhoeddi ar wefan y Brifysgol. Caiff y strategaeth gyfathrebu ei chefnogi gan dîm Cyfathrebu a Marchnata'r Brifysgol a bydd y cynlluniau cychwynnol yn hyrwyddo'r cynllun drwy sianeli mewnol megis cylchlythyr yr Uwch Staff, Gwasanaethau Proffesiynol, newyddion Staff a Myfyrwyr. Byddwn hefyd yn cyfathrebu drwy sianeli cyfryngau cymdeithasol y Brifysgol, gan gynnwys 'StudentLifeCU' ar Facebook, 'CardiffUni' ar Instagram, a blogiau ar gyfer erthyglau a'r newyddion diweddaraf hirach.

4.6 Cyfrifoldeb am y cynllun hwn

Mae'r cynllun hwn yn cael ei noddi ar lefel weithredol gan Karen Holford, Dirprwy Is-Ganghellor. Ar lefel swyddog, bydd ein Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gyfrifol am y cynllun hwn, gyda chymorth ein staff o fewn Gwasanaethau Sicrwydd ac Adnoddau Dynol ag cyfrifoldebau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd y timau hyn hefyd yn rhoi cyngor ac arweiniad ar gynnydd yn erbyn y camau gweithredu yn y Cynllun. Mae Ffigur 2 yn rhoi gwybodaeth am y grwpiau a'r rhwydweithiau sy'n bodoli o fewn y Brifysgol i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ynghyd â'r llinellau adrodd i lefelau uwch.

Ffigur 2.

Y strwythur adrodd ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o fewn y Brifysgol



5. Amcanion y Cynllun Cydraddoldeb

Amcan 1

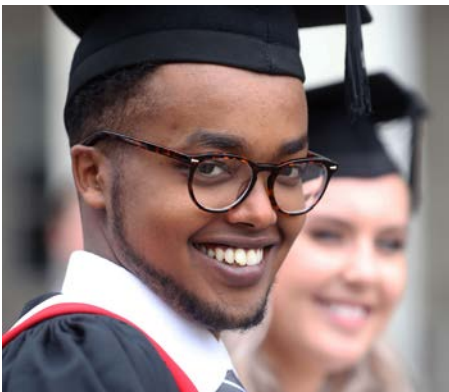
Sefydlu'r Brifysgol fel un sy'n cefnogi siwrnai gynhwysol myfyrwyr drwy recriwtio, derbyniadau, lles a'r amgylchedd dysgu.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol	Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)
<p>Sefydlu consensws ar lefel y Brifysgol ynghylch datblygu cwricwlwm cynhwysol. Bydd hyn yn ystyried yr amgylchedd dysgu a chynnwys rhaglenni ac yn sicrhau bod gan fyfyrwyr wybodaeth am y nodweddion gwarchoddedig penodol y bydd angen iddynt eu cefnogi o fewn eu proffesiwn.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Build criteria for a review into existing good practice within the University for inclusive curriculum. Establish where there are challenges within specific Schools.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Establish a consensus of what inclusive curriculum means for Cardiff University, to be in a position to respond to external scrutiny of our approach. Create methodology for how existing good practice can be adopted across the University.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Each School within the University has initiated baseline work on inclusive curriculum development against our established criteria.</p>
<p>Gweithredu proses dderbyn deg a thryloyw ar gyfer pob cwrs yn y Brifysgol, sy'n galluogi mynediad i bob ymgeisydd posibl. Bydd hyn yn cynnwys cynlluniau i gyflwyno deunydd amrywiol yn hysbysebu'r cwrs er mwyn annog ceisiadau amrywiol gan fyfyrwyr o wahanol gefndiroedd.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Yn ddiweddar mae'r Brifysgol wedi cyflwyno Polisi Derbyn Cyd-destunol sy'n anelu at ehangu mynediad a chroesawu ceisiadau gan fyfyrwyr o bob cefndir. Bellach, mae gan y Brifysgol fynediad i ffynhonnell ddata gyfoethog y byddwn yn ei gwerthuso yn 2020 i bennu pa mor llwyddiannus y bu'r polisi ac i sicrhau na chafwyd unrhyw ganlyniadau negyddol nas rhagwelwyd.</p> <p>Llwybrau gwell i fyfyrwyr o brosiectau Ehangu Cyfranogiad drwodd i wasanaethau Cymorth Myfyrwyr gyda ffocws cynnar ar faterion presennol anghydbwysedd rhwng y rhywiau, cyfradd cadw myfyrwyr aeddfed a'r cymorth sydd ar gael i fyfyrwyr sydd ag anhwylderau sbectrum awtistiaeth.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Bydd allbynnau o'r dadansoddiad data sylfaenol hwn yn llywio dealltwriaeth o anghenion unrhyw fyfyrwr sydd dan anfantais. Bydd gwybodaeth yn cael ei rhannu gyda'n hadrannau perthnasol i deilwra cymorth i'r myfyrwyr hynny yn ôl yr angen.</p> <p>Datblygu rhaglen o weithgareddau allgymorth cymunedol sy'n hyrwyddo a dathlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan nodi sut y gall y rhain gysylltu ag amcanion ehangach y Brifysgol (e.e. recriwtio staff a myfyrwyr).</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Proses dderbyniadau ganoleddig wedi'i chynllunio i leihau rhagfarn yn y broses o ddewis rhaglenni a addysgir. Gwerthuso'r broses hon i benderfynu pa gam(au) y gellid eu cymryd i leihau (unrhyw) rhagfarn o fewn y broses ddedol ar gyfer swyddi ymchwil.</p> <p>Nodi grwpiau eraill heb gynrychiolaeth ddigonol i weithio gyda nhw drwy raglenni yn y dyfodol a rhai sy'n bodoli eisoes.</p>

Amcanion y Cynllun Cydraddoldeb parhad

Amcan 1 parhad

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol	Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)
<p>Mynd i'r afael â gwahaniaethau mewn cyrhaeddiad a chadw myfyrwyr ar gyfer rhai grwpiau nodweddion gwarchoddedig sy'n llai tebygol o gyrraedd gradd 1af neu 2:1.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Mae'r Brifysgol wedi sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen ar fwllch cyrhaeddiad BAME sy'n adrodd i'r Pwyllgor EDI. Mae'r grŵp gorchwyl a gorffen wedi cynnal dadansoddiadau meintiol o ddata o bob rhan o'r Brifysgol. Mae'r Brifysgol yn cynnal grwpiau ffocws myfyrwyr ac yn nodi arfer dda o fewn y sector mewn perthynas â phrofiadau gwahaniaethol myfyrwyr BAME.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Creu cynllun gweithredu a fydd yn cael ei gymhwyso ar draws y Brifysgol yn seiliedig ar ganfyddiadau ein gwaith ymgynghori cychwynnol.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Mae pob Ysgol wedi dechrau rhoi'r cynllun gweithredu ar waith, gan ganolbwyntio ar gydraddoldeb hiliol, ac mae'r Brifysgol yn gallu dangos cynnydd. Mae'r Brifysgol yn cychwyn gwerthusiad o brofiad gwahaniaethol myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig eraill, gan ystyried croestoriadedd.</p>
<p>Sefydlu strategaeth EDI ar gyfer Cefnogi a Lles Myfyrwyr, sy'n cefnogi lles myfyrwyr, eu cadw a'u cyflogadwyedd â nodweddion gwarchoddedig. Dylai hyn gynnwys casglu a dadansoddi data am gydraddoldeb i helpu i werthuso a yw'r ddarpariaeth yn cefnogi myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Byddwn yn nodi data llinell sylfaen o'r systemau presennol ac yn sefydlu anghenion am ddata ychwanegol i ddatblygu gallu adrodd cadarn yn y systemau cymorth TG newydd h.y. rheoli achosion ac ymholiadau a systemau trefnu apwyntiadau. Adolygu datblygiadau gwasanaeth presennol i sefydlu'r rhai sy'n cael effaith gadarnhaol benodol ar fyfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig a nodi mesurau canlyniadau i'w cynnwys yn y gwerthusiad o'r gwasanaeth.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Archwilio ein data i nodi patrymau ymgysylltu â gwasanaethau gan fyfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig er mwyn nodi rhwystrau o ran cael gafael ar wasanaethau. Dadansoddi data cydraddoldeb presennol prifysgolion ar gadw myfyrwyr, cyrhaeddiad a chyflogadwyedd a mapio yn erbyn data ymgysylltu â gwasanaethau i lywio datblygiadau gwasanaeth a sefydlu llinell sylfaen ar gyfer gwerthuso gwasanaethau.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>I fod mewn sefyllfa lle y mae cynllun datblygu'r gwasanaethau Cefnogi a Lles Myfyrwyr yn cael ei lywio gan ddata cydraddoldeb dibynadwy, manwl a pherthnasol i ddiwallu anghenion myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig.</p>



Amcan 2

Creu amgylchedd staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein recriwtio ac yn galluogi ein staff i symud ymlaen a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol	Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)
<p>Sicrhau proses recriwtio deg a thryloyw ar gyfer pob un o'n rolau swyddi yn y Brifysgol sy'n galluogi mynediad i bob darpar ymgeisydd ac yn cefnogi diwylliant ymchwil cynhwysol. Bydd hyn yn cynnwys cynlluniau i nodi rhwystrau i brosesau recriwtio ac adolygu i hyrwyddo ymgysylltiad gan gronfa amrywiol o ymgeiswyr.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Bydd y Brifysgol yn dadansoddi ein data llinell sylfaen a phrofiad ein cronfa o ymgeiswyr a'n cymunedau lleol er mwyn nodi rhwystrau i weithio i Brifysgol Caerdydd ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig, gan ganolbwyntio i ddechrau ar ryw ac ethnigrwydd. Bydd yr adborth yn llywio diwygiadau i'n prosesau recriwtio. Hyfforddiant ar-lein gorfodol ar ragfarn anymwybodol i bob aelod o staff gyda monitro i sicrhau yn benodol fod staff sy'n ymwneud â recriwtio'n ei wneud.</p> <p>Ar gyfer staff ymchwil yn unig a staff addysgu ac ymchwil, byddwn yn sicrhau bod y prosesau dethol a chyfweld yn cydymffurfio â'n hymrwymiad i asesiad ymchwil cyfrifol (fel un o lofnodwyr Datganiad San Francisco ar Asesu Ymchwil (DORA)) a diwylliant ymchwil cynhwysol.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Bydd y dull recriwtio diwygiedig yn cael ei dreialu mewn rhai Ysgolion er mwyn monitro ymgysylltiad â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar draws pob llwybr gyrfa ac asesiad ymchwil cyfrifol ar gyfer staff ymchwil yn unig a staff addysgu ac ymchwil. Gwerthusiad llawn o'r cynllun peilot i adolygu effaith y newid a'r logisteg ar gyfer ei weithredu'n ehangach.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Y Brifysgol ehangach yn gweithredu proses recriwtio ddiwygiedig, gan gynnal ymgysylltiad â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a chefnogi diwylliant ymchwil cynhwysol. Adolygu data'r Brifysgol gyfan gan ystyried newidiadau i'r broses a gweithgareddau ymgysylltu. Dadansoddiad o'r effaith sy'n ystyried hygyrchedd ac amrywiaeth ymgeiswyr mewn cronfa o geiswyr, ymgeiswyr ar y rhestr fer a'r rhai sy'n cael eu recriwtio i swyddi.</p>
<p>Parhau ag ymrwymiad y Brifysgol i gyflog, triniaeth a chyfle cyfartal drwy waith a arweinir gan y Grŵp Cydraddoldeb mewn Gwobr.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Bydd y Brifysgol yn cynnal Archwiliad Cyflog Cyfartal 2020 i nodi ac archwilio achosion unrhyw fylchau cyflog sy'n codi o fewn graddau yn ôl rhyw ac ethnigrwydd ac yn nodi camau ar gyfer gwella a arweinir gan y grŵp Cydraddoldeb mewn Gwobrau a fydd yn adrodd yn ôl i'r Pwyllgor EDI. Bydd dadansoddiad o'r croestoriadedd rhwng rhyw ac ethnigrwydd yn llywio camau gweithredu ar gyfer newid.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Bydd y Grŵp Cydraddoldeb mewn Gwobrau yn parhau i ddadansoddi data a chamau gweithredu sy'n gysylltiedig â rhyw ac ethnigrwydd a bydd yn ymestyn ei adolygiad i gynnwys data ar anableded gyda chamau gweithredu diwygiedig.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Bydd y Grŵp Cydraddoldeb mewn Gwobrau yn parhau i ddadansoddi data a chamau gweithredu sy'n gysylltiedig â rhyw ac ethnigrwydd ac anableded ac yn ymestyn dadansoddiad i gynnwys adolygiad o ddata ynghylch cyfeiriadedd rhywiol gyda chamau gweithredu diwygiedig.</p>

Amcan 2 parhad

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol	Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)
<p>Gwerthuso ac adeiladu ar ddarpariaeth bresennol y Brifysgol ar gyfer dilyniant a datblygiad gyrfa staff, gyda mwy o gefnogaeth i academyddion ac ymchwilwyr gyrfaol cynnar ar gontractau tymor penodol. Mentrau â ffocws ar ymyriadau gan arweinwyr ar sail rhyw ac ethnigrwydd a chyfleoedd datblygu gyrfa ar gyfer staff â nodweddion gwarchoddedig.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Bydd y Brifysgol yn gweithio gyda'r gymuned staff i archwilio gwahanol fathau o ymyriadau gan arweinwyr o ran rhyw ac ethnigrwydd, gan gynnwys ymestyn y rhaglenni peilot presennol gan ganolbwyntio ar hyrwyddo o'r Darllenydd i'r Athro i lefelau eraill o'r llwybr yrfaol academaidd.</p> <p>Bydd y Brifysgol yn sicrhau y bydd ei hymrwymiad i'r Concordat newydd i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr (2019) yn galluogi academyddion gyrfa cynnar i elwa ar well dilyniant gyrfa a chyfleoedd datblygu. Bydd y gwaith hwn yn cael ei fapio i ddechrau drwy ddadansoddiad o fylchau a gwaith grŵp ffocws.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Bydd allbynnau o waith y cyfnod cynnar yn llywio'r gwaith o ddatblygu rhaglen o weithgareddau sydd â'r nod o wella datblygiad gyrfa mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol mewn gyrfaeodd Academaidd a Gwasanaethau Proffesiynol ar draws y Brifysgol a chynllun gweithredu manwl ar gyfer ymchwilwyr yn unig a llwybrau ymchwil ac addysgu.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Bydd y Brifysgol yn ehangu ein cyfleoedd i ddatblygu gyrfa gyda mentrau wedi'u teilwra i gefnogi staff yn seiliedig ar anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth o ran rhywedd a gwell datblygiad personol a phroffesiynol ar gyfer academyddion gyrfa cynnar.</p>
<p>Adeiladu ar y ddarpariaeth bresennol o ran cymorth a lles staff drwy ymgorffori hyn yn ein rhaglenni arweinyddiaeth a rheolwr llinell a gweithredu ein strategaeth Lles Staff a Phrifysgol sy'n lach yn Feddylol gan ddatblygu ymhellach ein Cysylltiadau Urddas a Lles.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Bydd y Brifysgol yn ymgorffori lles yn ein rhaglenni arwain a rheoli, yn gwella ein rhaglenni iechyd meddwl a lles fel rhan o'n Strategaeth Lles Staff a'n Strategaeth ar gyfer Prifysgol lach yn feddylol, ac yn parhau i aeddfedu ein rhwydwaith Cysylltiadau Urddas a Lles.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Bydd ein strategaeth recriwtio yn cynnwys dulliau o brofi ymrwymiad ein harweinwyr a'n rheolwyr yn y dyfodol i les, a bydd lles yn rhan o broses llywodraethu ac archwilio'r Brifysgol gyfan.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Bydd y Brifysgol yn gweithredu cynlluniau gweithredu lles i roi fframwaith i reolwyr a chyflogeion i hybu iechyd meddwl da ac i adolygu ein cynnydd yn erbyn y safonau craidd iechyd meddwl a gafwyd yn yr adolygiad Ffynnu yn y Gwaith.</p> <p>Bydd y Brifysgol yn gweithredu arolygon iechyd a lles lleol ar lefel Ysgol ac Adran, gan asesu effaith y rhaglen o hyfforddiant a digwyddiadau lles a gynhelir ar draws y Brifysgol gan gynnwys effaith trafodaethau lles a'r rhwydwaith cysylltiadau Urddas a Lles er mwyn gwella yn y tymor hir ar sail adborth gan Staff.</p>

Amcan 3

Creu diwylliant i'r Brifysgol sy'n seiliedig ar adeiladu a chynnal perthnasau.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol	Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)
<p>Sefydlu amgylchedd dysgu, addysgu ac ymchwil cynhwysol i staff a myfyrwyr yn seiliedig ar ddiwylliant o ymddiriedaeth sy'n grymuso ac yn paratoi unigolion i adeiladu a chynnal perthynas.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Ymrwymiad gan yr holl uwch staff yn ogystal ag ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol ynghylch mabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau sydd eu hangen i sicrhau diwylliant o gynhwysiant. Gweithio gyda darparwr allanol ar hyfforddiant cychwynnol a briffio strategol i'r grwpiau hyn ar y weledigaeth ar gyfer newid diwylliannol. Sefydlu llinell sylfaen staff a bodlonrwydd myfyrwyr trwy ddefnyddio arolygon sydd eisoes yn bodoli ar yr amgylchedd a diwylliant presennol i alluogi mesur effaith.</p> <p>Mae ymddygiadau cymunedol y Brifysgol yn ceisio parchu safbwyntiau a barn eraill sydd ag ymrwymiad i amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant sy'n gwerthfawrogi gwahaniaeth. Mae ymddygiadau rheolwr llinell yn dangos arweinyddiaeth drwy esiampl mewn perthynas â thegwch, cydraddoldeb a chynhwysiant yn unol â gwerthoedd Trawsffurfio Gwasanaethau.</p> <p>Dilynwch ymagwedd Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil y Brifysgol (REF) 2021 a lywodraethir gan y Cod Ymarfer sy'n seiliedig ar egwyddorion cynwysoldeb, rhagoriaeth, tryloywder, atebolrwydd a chysondeb. Bydd grŵp EDI'r Brifysgol yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) ar y gweithdrefnau a amlinellir yng Nghod Ymarfer REF 2021.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Ffurio Gweithgor Dulliau Perthynas â'r Brifysgol a Rhwydwaith Perthynas Proffesiynol a fydd yn adrodd yn ôl i'r Pwyllgor EDI ac yn tanategu'r fframwaith ar gyfer newid tymor hir. Cyd-greu polisiau perthynas / canllaw hunangymorth a gaiff ei gyflwyno'n ehangach gydag Adnoddau Dynol a Gwasanaethau Cymorth i Fyfrwyr.</p> <p>Adolygiad o werthoedd y Brifysgol wedi'i ymgorffori mewn proses PDR ar gyfer staff i nodi beth sy'n gallu cefnogi eu hanghenion unigol yn yr amgylchedd gwaith a datblygiad personol yn unol â gwerthoedd sefydliadol.</p> <p>Grŵp REF EDI i adolygu data a dadansoddiadau EIA wedi'u coladu yn ôl nodweddion gwarchodedig gan ystyried rhyngwladoli er mwyn pennu unrhyw anfantais yn yr amgylchedd gwaith ymchwil/diwylliant a/neu ragfarn yn y broses REF. Cynllun gweithredu i'w ddatblygu a'i gychwyn yn seiliedig ar argymhellion a wnaed gan ganfyddiadau'r Grŵp EDI i sicrhau newid pan fo angen i'r amgylchedd ymchwil/diwylliant ar draws y Brifysgol.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Adeiladu cymuned y Brifysgol yn seiliedig ar bartneriaethau rhwng gwasanaethau proffesiynol a staff academiaidd. Sefydlu llinellau adrodd ar gyfer y Rhwydwaith Perthynas Proffesiynol i ddod â'u canfyddiadau i gymuned ehangach y Brifysgol. Ymgorffori arfer o fewn polisiau staff a myfyrwyr ar draws y sefydliad. Adolygu arolygon bodlonrwydd staff a myfyrwyr am yr amgylchedd a diwylliant i adolygu effaith barhaus yn erbyn data sylfaenol.</p> <p>I'r Brifysgol roi camau gweithredu ar waith yn dilyn y cyflwyniad REF2021 er mwyn sicrhau diwylliant ymchwil cynhwysol. Ychwanegu at yr hyfforddiant REF EDI presennol a rhedeg cwrs sy'n cwmpasu'r amgylchedd ymchwil a diwylliant ehangach i'w baratoi ar gyfer REF2028 er mwyn sicrhau bod y cyflwyniad yn fwy cynhwysol byth ac i fonitro'r data REF2028 er mwyn helpu i benderfynu a yw'r amgylchedd ymchwil yn gwella i bawb.</p>

Amcan 3 pathad

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol

Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)

Rhoi'r offer i staff a myfyrwyr i'w helpu i feithrin cysylltiadau da ac adeiladu dynameg tîm.

Gwaith cam cynnar

Datblygu opsiynau i hyfforddi staff a myfyrwyr ar gyfer cyflwyno ymagweddau perthynas. Cydnabod gwahanol anghenion unigolion, timau ac Ysgolion drwy ddarparu amrywiaeth o adnoddau hygyrch gan gynnwys hyfforddiant wyneb yn wyneb a deunydd ar-lein i gefnogi adeiladu dynameg y timoedd. Bydd yr offer yn anelu at hyrwyddo hunanfyfrio ac ystyried ymddygiadau unigol gan weithio tuag at iechyd y tîm, gan alluogi unigolion i reoli materion yn rhagweithiol yn y gwaith ac yn yr amgylchedd astudio. Yn y lle cyntaf caiff darpariaeth gychwynol ei thargedu at reolwyr llinell, tiwtoriaid personol, tîm achosion myfyrwyr, y tîm preswyl, y tîm diogelwch ac undeb y myfyrwyr. Peilota sesiynau blas ar hyfforddiant staff mewn 3 Ysgol. Datblygu rhaglen perthynas breswyl i fyfyrwyr a gynhelir gan gyd-fyfyrwyr.

Nodau tymor canolig

Adolygu, addasu ac ymestyn sesiynau blas ar hyfforddiant staff ar draws 5 Ysgol arall yn seiliedig ar werthusiad cychwynol. Adolygu, addasu ac ymestyn rhaglen perthynas breswyl i fyfyrwyr a gynhelir gan gyd-fyfyrwyr yn seiliedig ar werthusiad cychwynol. Adeiladu ystorfa o adnoddau hygyrch ar gyfer staff a myfyrwyr.

Nodau tymor tir

Mae hyfforddiant ac adnoddau ar-lein wedi'u sefydlu at ddefnydd yr holl staff a myfyrwyr, mae'r rhain yn darparu'r dulliau i rymuso unigolion i feithrin a chynnal perthynas ac i sicrhau bod gwerth craidd cynhwysiant yn rhan annatod o'u datblygiad personol yn unol â'r diwylliant Prifysgol. Ymgorffori cyfleoedd dysgu o fewn y cwricwlwm er mwyn meithrin cysylltiadau da ac adeiladu dynameg tîm.

Ymddrin â chwynion mewn ffordd effeithiol er mwyn gallu datrys y broblem yn gynnar.

Gwaith cam cynnar

Cyflwyno ymagweddau perthynas i mewn i'r Brifysgol fel modd i ddelio â chwynion mewn ffordd effeithiol ar yr un pryd â chynnal perthynas ac arwain at ddatrysiaid cynnar. Recriwtio a hyfforddi o leiaf 30 Ymarferwyr Perthynas ychwanegol.

Nodau tymor canolig

Datblygu model hyfforddi'r hyfforddwr ar gyfer Ymarferwyr Perthynas gyda 5 o staff proffesiynol yn gallu darparu i staff eraill yn y Brifysgol. Cyflwyno cyfarfodydd goruchwylio unigol a llinell ffôn gymorth ar gyfer cymorth mewn achosion cymhleth, fel y bo'r angen, i gefnogi eu datblygiad proffesiynol.

Nodau tymor tir

Adnoddau Dynol i integreiddio'r dull o weithredu mewn gweithdrefnau disgyblu staff a Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr i integreiddio'r dull o reoli achosion myfyrwyr.



Amcan 4

Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol

Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)

Mae ystâd y Brifysgol yn amgylchedd croesawgar, hygyrch y gallwch gael hyd i'ch ffordd yn rhwydd ynddo ac sy'n lleihau rhwystrau i grwpiau ac unigolion ag anghenion amrywiol.

Gwaith cam cynnar

Bydd y Brifysgol yn cwblhau archwiliad o hygyrchedd adeiladau allweddol ac yn datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar y canfyddiadau allweddol. Bydd rhaglen dreigl o gamau gweithredu yn dilyn argymhellion yr adroddiad ar yr arwyddion 'y prosiect cael hyd i'ch ffordd' a ganolbwyntiai ar brif adeiladau'r campws, tra'n sicrhau bod adeiladau newydd yn dilyn argymhellion ar gyfer hygyrchedd, gan gynnwys arwyddion. Bydd cyfleusterau hygyrch yn cael eu harchwilio ar draws y campws a meysydd i'w gwella a chyhoeddi canllawiau wedi'u diweddarau a pholisi wedi'i adolygu ar ystafelloedd tawel.

Nodau tymor canolig

Bydd yr archwiliad yn cael ei ehangu i adeiladau eraill y Brifysgol a rhai cysylltiedig, a bydd adolygiad o'r camau gweithredu yn ystod y gwaith cynnar yn rhoi argymhellion ar gyfer y camau nesaf. Bydd camau gweithredu o archwiliadau ynglŷn ag arwyddion hygyrchedd yn parhau. Bydd rhestr o gyfleusterau hygyrch ar gael ar y fewnwyd gyda pholisïau a chanllawiau ar feysydd allweddol. Caiff gwybodaeth ar y rhyngwyd / mewnwyd ar fannau ffisegol ei hadolygu i sicrhau ei bod yn gywir o hyd a chaiff gwybodaeth a ddosberthir cyn cynadleddau/ digwyddiadau ei hadolygu i sicrhau y darperir darpariaeth hygyrchedd.

Nodau tymor tir

Cwblhau archwiliad o lefelau hyfforddiant staff y Brifysgol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (rôl briodol) a llunio cynllun gweithredu ar gyfer blaenoriaethu grwpiau allweddol ar gyfer hyfforddiant ychwanegol mewn meysydd perthnasol.

Mae amgylchedd digidol y Brifysgol yn brofiad cadarnhaol a hygyrch i bob defnyddiwr. Adolygu'r ddarpariaeth a'r cynnwys yn barhaus gan ganolbwyntio ar hygyrchedd o amgylch ystâd y Brifysgol yn yr hirdymor.

Gwaith cam cynnar

Bydd y Brifysgol yn creu dyluniad dyfeisiau symudol wedi'i optimeiddio i gynorthwyo chwilio a gweld gwybodaeth ar ffonau clyfar. Caiff hyn ei fonitro i sicrhau hygyrchedd gwell drwy ddefnyddio adnodd monitro ansawdd *SiteImprove*.

Nodau tymor canolig

Datblygu plattform i'r Brifysgol gyhoeddi dogfennau mewn fformat hygyrch, diweddarau canllawiau hygyrchedd a chreu hyfforddiant i awduron y wefan a'r fewnwyd. Cynhelir archwiliad o bolisïau a gweithdrefnau gyda rhaglen ddatblygu sy'n blaenoriaethu trosi dogfennau yn fformat hygyrch.

Nodau tymor tir

Rhaglen ddatblygu sy'n archwilio ffyrdd o gynnwys cynnwys ar hygyrchedd o amgylch ystâd y Brifysgol ar y fewnwyd a'r rhyngwyd gyda gwerthusiad opsiynau ar gyfer gwella cynnwys ar hygyrchedd o amgylch ystâd y Brifysgol a chynllun gweithredu ar gyfer ei weithredu.





Amcanion y Cynllun Cydraddoldeb parhad

Objective 5

Gwella strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrwydd i helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol, gan osod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd y penderfyniadau a wnawn.

I gyflawni'r amcan hwn, mae angen i ni wneud y canlynol	Llinell amser (Mae cynllun gweithredu manwl ar gyfer 2020-2021 yn Atodiad A)
<p>Ehangu amrywiaeth aelodau holl bwyllgorau a grwpiau'r Brifysgol.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Datblygu proses ar gyfer casglu data am gyfansoddiad pwyllgorau wedi'i ddadgyfuno yn ôl nodweddion gwarchoddedig, ac adrodd arno'n flynyddol.</p> <p>Nodau tymor hwy</p> <p>Datblygu arweiniad / argymhellion ar gyfer pwyllgorau, gan gynnwys colegau, ysgolion a gwasanaethau proffesiynol, ar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annog aelodau amrywiol • Sicrhau trafodaethau cynhwysol a chyfle cyfartal i gymryd rhan mewn trafodaethau.
<p>Ymsefydlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein prosesau llunio polisïau, ein dulliau adrodd a'n prosesau penderfynu.</p>	<p>Gwaith cam cynnar</p> <p>Diwygio'r templed a'r sesiwn hyfforddi ar Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i gynnwys adborth gan ddefnyddwyr a sicrhau bod y templed yn hawdd ei ddefnyddio ar gyfer meysydd gwaith allweddol.</p> <p>Nodau tymor canolig</p> <p>Datblygu proses er mwyn i'r Pwyllgor EDI oruchwylio'r cynnydd gyda chymau gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, er mwyn galluogi'r Pwyllgor i gael ei hysbysu'n rheolaidd am y cynnydd a bod yn gallu craffu arno, nodi a chynghori ar unrhyw lithriad o ran cyflawni canlyniadau a/neu fethiant i symud ymlaen i'r cam nesaf o weithredu'r cam gweithredu.</p> <p>Nodau tymor tir</p> <p>Amlygu meysydd allweddol o Weithgarwch y Brifysgol y byddai angen cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar eu cyfer.</p>



Amcanion y Cynllun Cydraddoldeb 2020-2024

Nodweddion Gwarchoddedig									Dyletswyddau Cydraddoldeb		
Oedran	Atnabled	Albennu Rhywedd (Hunaniaeth Rhywedd)	Crefydd a chred	Rhyw (Rhywedd)	Hill	Cyfeiriadedd rhywiol	Beichlogrwydd a mamolaeth	Priodas a Phartneriaeth Sifil	Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon	Hybu cyfle cyfartal	Meithrin perthynas dda

AMCAN 4: Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion.

Mae ystâd y Brifysgol yn amgylchedd croesawgar, hygyrch y gallwch gael hyd i'ch ffordd yn rhwydd ynddo ac sy'n lleihau rhwystrau i grwpiau ac unigolion ag anghenion amrywiol

✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---

Mae amgylchedd digidol y Brifysgol yn brofiad cadarnhaol i bob defnyddiwr

✓	✓								✓	✓	✓
---	---	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---

AMCAN 5: Gwella strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrwydd i helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol, gan osod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wradd y penderfyniadau a wnawn.

Ehangu amrywiaeth aelodau holl bywllgorau a grwpiau'r Brifysgol

✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
---	---	--	---	---	---	---	--	--	---	---	---

Ymsefydlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein prosesau llunio polisiau, ein dulliau adrodd a'n prosesau penderfynu

✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



