

## POLISI CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT AR GYFER STAFF A MYFYRWYR

<b>Adran</b>	Adnoddau Dynol		
<b>Awdur</b>	Partner Busnes, Datblygu ac Amrywiaeth		
<b>Awdurdodwyd gan:</b>	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol		
<b>Gweithredwyd gan:</b>	Adnoddau Dynol		
<b>Cyfeirnod y polisi:</b>	POHR1819101		
<b>Y polisi a ddisodlir:</b>	POHR1516065		
<b>Rhif y fersiwn:</b>	3	<b>Pwyllgor cymeradwyo:</b>	Bwrdd yr Is-ganghellor 17.06.19 Pwyllgor AD 27.6.19
<b>Dyddiad cymeradwyo:</b>	27.6.19	<b>Rhif y cofnod:</b>	18.96 18.52
<b>Statws:</b>	Cymeradwywyd	<b>Dyddiad gweithredu:</b>	Mehefin 19
<b>Cyfnod cymeradwyo:</b>	3 blynedd	<b>Dyddiad adolygu:</b>	Mehefin 22
Rwyf wedi mynd ati i sgrinio'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn ceisio amddiffyn rhag gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb.			✓
Rwyf wedi ystyried effaith y Polisi/Strategaeth/Gweithdrefn ( <i>dileer fel y bo'n briodol</i> ) ar yr iaith Gymraeg a'r ddarpariaeth Gymraeg o fewn y Brifysgol.			✓

### 1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae Prifysgol Glyndwr (y Brifysgol) wedi ymrwmo i gefnogi, datblygu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei harferion a'i gweithgareddau a'i nodau er mwyn sefydlu diwylliant cynhwysol ac amgylchedd lle na cheir gwahaniaethu, sy'n seiliedig ar urddas a pharch.
- 1.2 Mae'r Brifysgol yn cydnabod y buddion gwirioneddol, o ran addysg a busnes, a ddaw yn sgil cymuned amrywiol o staff a myfyrwyr lle y mae'r naill yn parchu'r llall, ac mae'n cydnabod bod y sefydliad yn cael ei gyfoethogi gan amrywiaeth o gefndiroedd, credoau a diwylliannau a gynrychiolir ymhlith y staff a'r myfyrwyr, sy'n gweithio i gyflawni cenhadaeth y Brifysgol i ysbrydoli a galluogi; gan drawsnewid pobl a lleoedd a sbarduno llwyddiannau economaidd, cymdeithasol a diwylliannol.
- 1.3 Mae'r Brifysgol yn gwrthwynebu pob ffurf ar wahaniaethu anghyfreithlon neu annheg ar sail y nodweddion gwarchoddedig i gyd, statws contractiol rhan amser neu gyfnod penodol a chyfrifoldebau gofalu. Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i ddileu gwahaniaethu a chamau a hepgoriadau sy'n gyfystyr â thorri'r polisi hwn. Ymdrinnir â gwahaniaethu

anghyfreithlon fel trosedd ddisgyblu, a bydd camau disgyblu'n cael eu cymryd os bydd hynny'n briodol.

- 1.4 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd dysgu, amgylchedd gweithio ac amgylchedd cymdeithasol lle y caiff hawliau ac urddas y staff a'r myfyrwyr i gyd eu parchu, a lle na cheir gwahaniaethu, rhagfarn, bygwth nac unrhyw ffurf arall ar aflonyddu a bwlio. Mae'r Brifysgol yn rhoi dull 'dim goddefgarwch' ar waith wrth ymdrin â bwlio ac aflonyddu.

## **2. Diben y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth**

- 2.1 Nod y polisi hwn yw sicrhau y bydd y Brifysgol yn ystyried y canlynol wrth fynd i'r afael â'i gweithgareddau:

- dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau ar draws holl weithgareddau'r Brifysgol
- meithrin cydberthnasau da rhwng pobl o wahanol gefndiroedd

Nod y polisi yw:

- datblygu a hyrwyddo diwylliant o gydraddoldeb ac amrywiaeth trwy'r Brifysgol;
- cynorthwyo'r staff a'r myfyrwyr, yn cynnwys darparu cymorth perthnasol yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig, statws contractiol rhan amser neu gyfnod penodol a chyfrifoldebau gofalu;
- gweithio i atal ffurfiau ar wahaniaethu anghyfreithlon;
- ymdrin â phob ffurf ar wahaniaethu mewn modd cyson ac effeithiol;
- sicrhau bod y polisi'n cyfarwyddo ac yn dylanwadu ar ddiwylliant y Brifysgol.

- 2.3 Mae'r polisi hwn yn adeiladu ar sylfaen deddfwriaeth cydraddoldeb a chanllawiau ar wrth-wahaniaethu, ac mae'n anelu nid yn unig at gydymffurfio â gofynion cyfreithiol ond hefyd at ddefnyddio'r rhain i hyrwyddo arferion gorau.

- 2.4 Mae gan y Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gyfrifoldeb penodol dros sicrhau y cydymffurfir â'r polisi hwn a'r ddeddfwriaeth berthnasol a hyrwyddo arferion da'n ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae'r grŵp yn helpu i gefnogi a monitro cyfle cyfartal trwy gyfarfod yn rheolaidd i drafod ac adolygu materion. Ymhellach, mae gan Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol gyfrifoldebau penodol dros gynorthwyo i weithredu a monitro cyfle cyfartal i staff yn y Brifysgol.

## **3. Cwmpas**

- 3.1 Mae'r polisi'n berthnasol i recriwtio, ac amodau a thelerau cyflogaeth (yn cynnwys staff, hyfforddi, datblygu gyrfaoedd, dyrchafu, gweithdrefnau cwyno a disgyblu a'r holl agweddau eraill ar gyflogaeth a'r amgylchedd gweithio).

- 3.2 Mae'n berthnasol hefyd i bob agwedd ar berthynas y Brifysgol â'i myfyrwyr, yn cynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i dderbyn, addysgu ac asesu, dyfarnu cymwysterau, gweithdrefnau disgyblu a chwyno, a chael mynediad at gyfleusterau'r Brifysgol.

- 3.3 Mae'n ofynnol i'r staff a'r myfyrwyr i gyd gydymffurfio â'r polisi hwn wrth ymdrin â staff (yn cynnwys staff dros dro, staff asiantaeth ac ymgynghorwyr) a myfyrwyr eraill,

ymgeiswyr am swyddi, cleientiaid, cyflenwyr, cwsmeriaid a chysylltiadau'r Brifysgol, ac unrhyw rai eraill y dônt i gysylltiad â hwy yn ystod eu gwaith/astudiaeth.

#### **4. Diffiniadau**

4.2 Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, nodweddion gwarchoddedig yw'r elfennau sy'n gwneud gwahaniaethu'n anghyfreithlon. Y nodweddion gwarchoddedig (adran 4) yn y Ddeddf yw:

- oedran
- rhywedd
- anabled
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred (yn cynnwys diffyg cred)
- cyfeiriadedd rhywiol

4.3 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi'r mathau canlynol o wahaniaethu:

##### **Gwahaniaethu Uniongyrchol**

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol na pherson arall ar sail nodwedd warchoddedig.

##### **Gwahaniaethu trwy Gysylltiad**

Mae gwahaniaethu trwy gysylltiad yn digwydd pan wahaniaethir yn uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd ei fod yn gysylltiedig â pherson arall â nodwedd warchoddedig.

##### **Gwahaniaethu trwy Ganfyddiad**

Mae gwahaniaethu trwy ganfyddiad yn digwydd pan wahaniaethir yn uniongyrchol yn erbyn rhywun gan fod eraill yn meddwl fod ganddo nodwedd warchoddedig arbennig. Nid oes yn rhaid iddo feddu ar y nodwedd o angenrheidrwydd, ond bydd pobl eraill yn *credu* ei fod yn meddu arni.

##### **Gwahaniaethu Anuniongyrchol**

Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd maen prawf, darpariaeth neu arfer yn berthnasol i bawb, ond pan fydd o anfantais i berson/grŵp sydd â nodwedd warchoddedig arbennig.

##### **Aflonyddu**

Mae aflonyddu'n digwydd pan fydd unigolyn yn teimlo bod rhywun yn ymddwyn mewn modd sarhaus tuag ato. Gall unigolion gwyno ynghylch ymddygiad sarhaus, hyd yn oed os na chyfeirir yr ymddygiad tuag atynt hwy.

Er mwyn i ymddygiad gael ei ystyried fel aflonyddu dan y gyfraith cydraddoldeb, rhaid iddo fod yn un o blith tri math o ymddygiad:

1. ymddygiad digroeso'n ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig a restrir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, sy'n arwain at darfu ar urddas neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus
2. aflonyddwch rhywiol

3. triniaeth lai ffafriol ar ôl ymostwng i, neu wrthod, aflonyddwch rhywiol neu aflonyddwch ar sail ailbennu rhywedd yn y gorffennol

### **Aflonyddu gan Drydydd Parti**

Mae aflonyddu gan drydydd parti'n digwydd pan fydd cyflogwr yn caniatáu i aelod o'i staff ddioddef aflonyddwch:

1. pan fydd trydydd parti'n aflonyddu ar yr aelod o staff yn ystod ei gyflogaeth
2. pan na fydd y cyflogwr yn cymryd camau ymarferol rhesymol i amddiffyn ei aelod o staff rhag dioddef aflonyddwch gan drydydd parti
3. nid oes yn rhaid i'r aflonyddwr trydydd parti fod yr un person bob tro na chael ei gyflogi gan yr un sefydliad

### **Erledigaeth**

Mae erledigaeth yn digwydd pan fydd rhywun yn cael ei drin yn wael gan ei fod wedi cyflwyno cwyn, neu gefnogi cwyn, dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i sicrhau bod ei staff a'i myfyrwyr yn cael eu trin gydag urddas a pharch tra byddant yn gweithio/astudio, ac ni fydd achosion o driniaeth annheg yn cael eu goddef. Er mwyn ategu'r ymrwymiad hwn, mae'r Brifysgol wedi cyflwyno Polisi a Gweithdrefn Urddas yn y Gwaith. Mae'r Brifysgol wedi penodi nifer o Gynghorwyr Urddas yn y gwaith a fydd yn cynnig gwasanaeth cyfrinachol ac anffurfiol i staff sy'n teimlo eu bod wedi dioddef bwlio neu erledigaeth. Gellir cael mwy o fanylion ar y dudalen Adnoddau Dynol ar WGYOU.

## **5. Iaith**

- 5.1 Gall rhagfarn a gwahaniaethu ddeillio o, a chael eu cryfhau gan, ein defnydd o iaith. Gall geiriau ac ymadroddion fod yn gysylltiedig ag agwedd negyddol a gallant dramgwyddo pobl.
- 5.2 Y disgwyl yw y bydd y staff a'r myfyrwyr i gyd yn sicrhau na fydd yr hyn y byddant yn ei ysgrifennu ac yn ei ddweud yn cynnwys iaith a allai dramgwyddo pobl eraill.
- 5.3 Yn hytrach na bod yn rhagnodol ynglŷn â'r defnydd a wneir o iaith, gofynnir i staff a myfyrwyr arfer barn ddoeth. Yn arbennig, dylech fod yn ymwybodol o gyfeiriadau amhriodol at oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred (neu ddiffyg cred), rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol.

## **6. Recriwtio**

- 6.1 Bydd y Brifysgol yn sicrhau bod y broses ar gyfer recriwtio a dethol staff a myfyrwyr yn cael ei rhoi ar waith mewn modd teg a thryloyw, yn unol â'i Pholisïau Recriwtio a Dethol.

## **7. Amodau a Thelerau Cyflogaeth**

- 7.1 Bydd y Brifysgol yn sicrhau na fydd amodau a thelerau cyflogaeth yn cynnwys unrhyw ffurf ar wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol, ac y byddant yn cael eu rhoi ar waith mewn modd cyfartal mewn perthynas ag unigolion a chanddynt yr holl nodweddion gwarchodedig, statws rhan amser neu gyfnod penodol a dyletswyddau

gofalu. Ni fydd unrhyw ofynion neu amodau a fydd neu a allai roi unigolion/grwpiau dan anfantais annheg neu anghyfreithlon yn cael eu gosod, yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol.

- 7.2 Mae'r Brifysgol yn cydnabod y bydd hyblygrwydd o ran patrymau gweithio yn cynorthwyo'r amrywiaeth ehangaf o bobl i weithio i'r Brifysgol. Bydd y Brifysgol yn ystyried pob cais am batrymau gweithio hyblyg a bydd yn awdurdodi cais pa bryd bynnag y bo modd, oni bai y ceir rheswm busnes cadarn dros wrthod y cais.
- 7.3 Bydd gweithdrefnau cwyno a disgyblu'n cael eu rhoi ar waith heb wahaniaethu ar sail yr holl nodweddion gwarchoddedig, statws rhan amser neu gyfnod penodol, a dyletswyddau gofalu.

## **8. Hyfforddi, Datblygu Gyrfaoedd a Dyrchafu**

- 8.1 Bydd yr holl staff yn cael hyfforddiant priodol (yn unol â blaenoriaethau/anghenion y busnes) er mwyn eu galluogi i wella'u perfformiad a chyrraedd yr amcanion a'r safonau perfformio y mae'r Brifysgol wedi'u pennu ar eu cyfer, ni waeth be fo'r nodweddion gwarchoddedig, y statws rhan amser neu gyfnod penodol, neu'r dyletswyddau gofalu.
- 8.2 Bydd y Brifysgol yn sicrhau bod cyfleoedd i gael hyfforddiant a datblygu gyrfaoedd ar gael yn gyfartal i'r holl staff.
- 8.3 Bydd yr holl staff yn cael hyfforddiant diweddar, yn unol â'r drefn bresennol mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth; bydd yr holl staff newydd yn cael eu cynnwys, fel rhan o'u Rhaglen Gynefino.
- 8.4 O safbwynt staff yn camu ymlaen yn eu gyrfa o fewn y Brifysgol, bydd hyn yn seiliedig ar deilyngdod personol a gofynion rhesymol y swydd, ni waeth be fo'r nodweddion gwarchoddedig, y statws rhan amser neu gyfnod penodol, neu'r dyletswyddau gofalu.

## **9. Cyfrifoldebau**

Mae'r Brifysgol yn disgwyl i'w staff, ei myfyrwyr a'i rhanddeiliaid i gyd ymddwyn yn unol â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Mae gan staff sy'n rheolwyr llinell ar staff eraill ddyletswydd i sicrhau bod y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael ei gyfathrebu i'w tîm.

Ni all Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth lwyddo heb gefnogaeth weithredol holl gymuned y Brifysgol. Mae'r cyfrifoldeb dros roi'r polisi ar waith yn ymestyn i bob aelod o'r sefydliad, yn cynnwys y tîm rheoli, rhai a chanddynt gylch gorchwyl penodol dros amrywiaeth, ac aelodau unigol o staff. Felly, mae'r dasg o weithredu'r polisi hwn yn gyfrifoldeb a rennir ymhlith y staff a gyflogir gan y Brifysgol. Ymhellach, mae gan unigolion allweddol gyfrifoldebau penodol, fel y nodir isod.

<b>Rôl</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
Is-ganghellor	Cyfrifoldeb cyffredinol dros y polisi, yn cynnwys cyfrifoldeb dros sicrhau bod y polisi'n cael ei gyfathrebu, ei weithredu, ei fonitro a'i adolygu'n barhaus, yn unol â'r ddeddfwriaeth.
Corff Llywodraethu	Annog, meithrin a hyrwyddo diwylliant lle y ceir cydraddoldeb ac amrywiaeth. Goruchwyllo cynnydd y Brifysgol tuag at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant trwy gyfrwng eitemau rheolaidd ar yr agenda yng nghyfarfodydd y Bwrdd neu ei Is-bwyllgorau.
Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Yn gyfrifol am sicrhau bod ein nodau o safbwynt cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu cyrraedd, yn gyfrifol am feithrin amgylchedd gweithio a dysgu lle y gall y staff a'r myfyrwyr i gyd gyrraedd eu potensial, ac yn gyfrifol am fwrw ymlaen â'r dasg o roi'r polisi ar waith.
Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol gyda chymorth Partner Busnes AD Datblygu ac Amrywiaeth	Cefnogi nodau'r polisi, sicrhau bod y staff a'r rheolwyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau dan y polisi hwn a darparu hyfforddiant a chymorth priodol er mwyn eu galluogi i gyflawni eu dyletswyddau.
Cyfarwyddwyr, Deoniaid Cyfadrannau, Rheolwyr a Goruchwylwyr	Ysgwyddo cyfrifoldeb dros hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith myfyrwyr a staff, gan sicrhau bod ymchwiliad yn cael ei gynnal yn ddi-oed i bob achos honedig o wahaniaethu, aflonyddu ac ymddwyn yn amhriodol. Ymhellach, mae rheolwyr llinell yn gyfrifol am sicrhau bod staff a chanddynt gyfrifoldebau penodol yn darllen ac yn dilyn y polisi, a'u bod yn cymryd camau sy'n deillio o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'i amcanion cysylltiedig.
Cyfarwyddwr Cyllid	Ysgwyddo cyfrifoldeb dros roi systemau caffael trwyadl ar waith er mwyn sicrhau bod yr holl gontractwyr a'r holl sefydliadau sy'n tendro yn cydymffurfio â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol.
Undebau Llafur	Cynghori, cynorthwyo a chynrychioli eu haelodau ac ymgysylltu â'r Brifysgol i hyrwyddo cyfle cyfartal, atal gwahaniaethu anghyfreithlon a helpu i feithrin cydberthnasau da.
Undeb y Myfyrwyr	Derbyn adborth gan fyfyrwyr a gweithredu ar ei sail, ei rannu gyda'r adran/pwyllgor priodol yn y Brifysgol.
Staff, myfyrwyr, partneriaid allanol, darparwyr gwasanaethau a chyflenwyr	Cefnogi nodau'r polisi, annog arferion nad ydynt yn arwain at wahaniaethu, a rhoi gwybod am ymddygiad nad yw'n cydymffurfio â'r polisi.

Yn unol â'n cenhadaeth a'n gwerthoedd, byddwn yn gwneud pob ymdrech i gefnogi anghenion pob aelod o'n cymuned a chyrraedd y safonau uchaf posibl mewn perthynas â chyflwyno addysg, arferion cyflogaeth a gwneud penderfyniadau.

## 10 Gweithredu

- 10.1 Cyfarwyddwr AD, gyda chymorth Partner Busnes AD Datblygu ac Amrywiaeth, sy'n gyfrifol am weithredu a monitro'r polisi trwy'r Amcanion Strategol, a bydd yn llunio adroddiadau cynnydd yn flynyddol. Bydd Partner Busnes AD Datblygu ac Amrywiaeth yn cynnig cymorth i'r rhai sy'n gyfrifol am gyflawni camau penodol.
- 10.2 Dylai'r holl fyfyrwyr gael gwybodaeth am y polisi wrth iddynt gofrestru a dylent gadw at ei egwyddorion. Rhaid i aelodau newydd o staff gael gwybodaeth am rwymedigaethau a darpariaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gan eu rheolwyr yn fuan ar ôl iddynt gael eu cyflogi; yn cynnwys mynd i sesiynau diweddar Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Dylai'r holl staff ymgysgu â'r polisi hwn a sicrhau bod eu harferion yn cyd-fynd â'i gynnwys a'r ddeddfwriaeth. Dylai aelodau unigol o staff roi gwybod i'w rheolwr llinell, eu Partner Busnes AD a/neu eu cynrychiolydd Undeb Llafur os ydynt yn credu bod gwahaniaethu'n digwydd. Ymhellach, mae Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith ar gael i gynorthwyo'r staff; gallant gyfeirio'r staff at wahanol ddewisiadau os yw'r staff yn teimlo eu bod yn dioddef bwlio neu aflonyddu.
- 10.3 Er mwyn sicrhau eu heffeithiolrwydd, bydd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael ei gynnal ar holl bolisiau a gweithdrefnau'r Brifysgol.

## 11 Cyfathrebu

- 11.1 Mae'n bwysig i'r holl staff ar bob lefel fod yn ymwybodol o'r polisi hwn er mwyn iddynt allu cydymffurfio a'i ofynion. Ceir copi ar fewnrwyd y staff a rhaid sicrhau bod copïau ar gael i staff nad oes ganddynt fynediad rhydd at gyfrifiadur.
- 11.2 Bydd y Brifysgol yn ymgynghori bob hyn a hyn gyda rhanddeiliaid perthnasol er mwyn sicrhau cynrychiolaeth grwpiau cydraddoldeb a cheisio gwella'r dewisiadau i gael gwared â gwahaniaethu.
- 11.3 Bydd Adroddiad Blynyddol yn cael ei lunio yn sôn am gynnydd y Cynllun Amcanion Strategol a'i amcanion, a bydd yn cael ei gyhoeddi ar wefan y Brifysgol. Bydd yr adroddiad yn cynnwys mesurau penodol a roddwyd ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal, cynnydd o ran datblygiadau, a chanlyniad y gwaith monitro ystadegau ar gyfer y flwyddyn berthnasol, yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a'r blaenoriaethau ar gyfer y dyfodol.
- 11.4 Bydd y polisi'n cael ei gyhoeddi ar-lein a bydd copi caled a fformatiau eraill ar gael ar gais.

## 12 Cwynion

- 12.1 Os daw'r Brifysgol ar draws unrhyw achos lle y gwelir myfyrwyr, staff neu ymwelwyr yn peidio â chadw at y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, bydd yn ei ystyried fel mater difrifol. Bydd y Brifysgol yn sicrhau bod y staff a'r myfyrwyr i gyd yn cael cyfle fynd ar drywydd dulliau rhesymol i ddilyn y gweithdrefnau pe baent yn teimlo eu bod yn dioddef gwahaniaethu. Dylid cyflwyno cwynion yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail y meysydd yr ymdrinnir â hwy yn y polisi hwn trwy ddefnyddio'r Gweithdrefnau Cwyno priodol ar gyfer staff a'r gweithdrefnau cwynion priodol ar gyfer myfyrwyr.
- 12.2 Bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal i unrhyw achos o beidio â chadw at y polisi, a lle y bo'n briodol bydd y mater yn cael ei ystyried dan y Weithdrefn Ddisgyblu berthnasol ar



gyfer staff neu fyfyrwyr. Ar gyfer achosion pan fydd ymwelwyr wedi torri'r polisi, bydd y Brifysgol yn cymryd camau priodol mewn perthynas â natur y digwyddiad.

- 12.3 Gellir cyfeirio achosion yn ymwneud â bwlio neu aflonyddu yn y gweithle, yn y lle cyntaf, at un o'r Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith. Os na fydd y dull hwn yn arwain at ddatrys y broblem yn foddhaol, ceir gwybodaeth am sut i fwrw ymlaen â chwyn yn y Polisi a'r Weithdrefn Urddas yn y Gwaith.
- 12.4 Bydd unrhyw fyfyrwr sy'n dymuno cyflwyno cwyn yn cael ei gyfeirio at y Weithdrefn Cwynion gan Fyfyrwyr a nodir yn y Llawlyfr i Fyfyrwyr. Dylai myfyrwyr sy'n dioddef bwlio neu aflonyddu ddarllen y Polisi a'r Weithdrefn Gwrth-aflonyddu a Gwrth-fwlio: Myfyrwyr.
- 12.5 Dylai unrhyw ymgeisydd am swydd sy'n bryderus ynghylch y modd y rhoddir y polisi ar waith gysylltu â'r Partner Busnes AD Datblygu ac Amrywiaeth yn yr Adran Adnoddau Dynol.

### **13 Monitro**

- 13.1 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i fonitro effeithiolrwydd y polisi hwn. Bydd y Brifysgol yn cynnal adolygiadau rheolaidd ar bob agwedd ar ein polisïau, ein gweithdrefnau a'n harferion mewn perthynas â recriwtio, amodau a thelerau cyflogaeth, hyfforddi, datblygu gyrfaoedd, dyrchafu, cwyno a disgyblu, adolygu perfformiad, diswyddo a rhesymau eraill dros adael, er mwyn nodi unrhyw dueddiadau neu batrymau a ddaw i'r amlwg ac, os felly, er mwyn dadansoddi a oes modd eu cyfiawnhau.
- 13.2 Bydd data monitro'n helpu'r Brifysgol i weld gwahaniaethau rhwng grwpiau o staff o safbwynt gradd a swydd, math o gontract, datblygiad gyrfa, hyfforddiant a chyfleoedd eraill. Hefyd, bydd yn helpu'r Brifysgol i weld gwahaniaethau rhwng grwpiau o fyfyrwyr o safbwynt addysgu a dysgu, cyfraddau diffyg cydymffurfio, cynnydd a llwyddiannau myfyrwyr, asesiadau, mynediad at adnoddau dysgu, cymorth a chanllawiau, cyfleoedd cwricwlaidd a chyfleoedd eraill.
- 13.3 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i bennu a chymryd yr holl gamau angenrheidiol i gael gwared ag unrhyw wahaniaethu digyfiawnhad a ddaw i'r amlwg yn ystod y broses fonitro.

### **14. Adolygu**

- 14.1 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu ymhen tair blynedd, neu ynghynt os bydd gofynion y ddeddfwriaeth yn newid.

### **15. Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb**

- 15.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i bob Sefydliad Addysg Uwch asesu effeithiau pob polisi a gweithdrefn, ffurfiol ac anffurfiol, ysgrifenedig ac anysgrifenedig. Bydd y weithdrefn hon yn cael ei sgrinio er mwyn pennu perthnasedd cydraddoldeb y grwpiau cydraddoldeb canlynol: Hil, Rhywedd, Anabledd, Oedran, Ailbennu Rhywedd, Cyfeiriadedd Rhywiol, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Mamolaeth a Beichiogrwydd, a Chrefydd a Chred.
- 15.2 Er mwyn hwyluso'r broses asesu effeithiau, bydd cofnodion priodol yn cael eu cadw wrth i'r polisi hwn gael ei roi ar waith yn y dyfodol.

- 15.3 Bydd gwybodaeth yn cael ei chasglu am yr holl nodweddion gwarchoddedig, at ddibenion monitro. Ymhellach, bydd manylion yn ymwneud ag unrhyw effaith niweidiol a ddaw i'r amlwg ar ôl cynnal asesiadau'n cael eu cofnodi, at ddibenion monitro. Hefyd, bydd y gwaith o fonitro'r canlyniadau'n cael ei gofnodi fel y gellir gwerthuso effaith y weithdrefn ar staff y Brifysgol.
- 15.4 Bydd y polisi a'i asesiad cysylltiedig o'r effeithiau'n cael eu hadolygu bob tair blynedd.

## **Ffynonellau Canllawiau Pellach**

Deddf Cydraddoldeb 2010

Deddf Hawliau Dynol 1998

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

ACAS (Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu)

Uned Herio Cydraddoldeb

Os hoffech gael copi o'r polisi hwn mewn print bras neu mewn fformat arall, cysylltwch ag  
Alison Bloomfield, Partner Busnes AD, Datblygu ac Amrywiaeth –  
[Alison.bloomfield@glyndwr.ac.uk](mailto:Alison.bloomfield@glyndwr.ac.uk)