

Prifysgol Abertawe
Cynllun Cydraddoldeb
Strategol
2020-2024

CYFLWYNIAD

Mae Prifysgol Abertawe wedi bod ar flaen y gad ym maes ymchwil ac arloesi ers 1920. Mae gennym hanes hir o weithio gyda busnes a diwydiant ond heddiw, mae ein hymchwil o safon fyd-eang yn cael effaith ehangach o lawer ar iechyd, cyfoeth, diwylliant a lles ein cymdeithas. Rydym wedi cyflawni llwyddiant eithriadol yn y blynyddoedd diweddar ac, wrth i flwyddyn ein canmlwyddiant fynd yn ei blaen, edrychwn ymlaen at ddyfodol disglair.

Bydd Prifysgol Abertawe'n dathlu ei Chanmlwyddiant ar 19 Gorffennaf 2020. Yn ogystal â chynnig cyfle unigryw i ddathlu cyflawniadau a thaith y Brifysgol dros y 100 mlynedd diwethaf, mae'r achlysur unigryw hwn yn hanes y Brifysgol hefyd yn adeg i ganolbwyntio ar y dyfodol.

Mae Cynllun Strategol y Brifysgol yn cynnwys 20 ymrwymiad y canmlwyddiant. Mae nifer o'r ymrwymadau hyn yn cydweddu â bwriad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae rhai o'r meysydd hyn yn cynnwys gwella profiad y myfyrwyr, ehangu cyfranogiad ac ymrwymiad i ddarparu amgylchedd diogel a chynhwysol sy'n gwella amrywiaeth ac yn galluogi holl aelodau cymuned y Brifysgol i wireddu eu potensial.

Ym Mhrifysgol Abertawe, rydym yn cydnabod pwysigrwydd gwreiddio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein gweithgareddau ac ymdrechwn i sicrhau bod cydraddoldeb wrth wraidd popeth rydym yn ei wneud.

Yn ystod cyfnod ein cynllun blaenorol, roedd yn bleser mawr gennym dderbyn cydnabyddiaeth am ein llwyddiant drwy ddyfarnu i ni nifer o siarterau sy'n ymwneud â chydaddoldeb. Mae'r gydnabyddiaeth hon yn cyd-fynd â chyfrifoldeb ac, yng nghydestun cyfnod o newid sylweddol, rydym yn ymrwymedig i sicrhau bod yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth yn flaenoriaeth uchel. Byddwn yn cydweithio â'n rhanddeiliaid i gyflawni ein blaenoriaethau cydraddoldeb, gan ddileu pob math o rwystr a gwahaniaethu, a chreu amgylcheddau gweithio a dysgu cynhwysol. Rydym yn deall bod ffactorau amrywiol yn dylanwadu ar hunaniaethau a sefyllfaoedd cymdeithasol pobl, gan greu profiadau a safbwyntiau unigryw. Felly mae croestoriadaeth yn bwnc mae'n rhaid i'r Brifysgol roi ystyriaeth gynyddol iddo. Yn y blynyddoedd i ddod, ein nod yw archwilio croestoriadaeth ymhellach drwy ymwneud â'r siarterau cydraddoldeb amrywiol.

Ein nod yw darparu amgylchedd o ragoriaeth ymchwil, gan gyflawni ymchwil sy'n arwain y ffordd yn fyd-eang, sy'n gydweithredol yn rhyngwladol ac sy'n cael ei chydabod ledled y byd; darparu profiad rhagorol i fyfyrwyr, drwy addysgu o'r ansawdd uchaf sy'n cael ei arwain gan ymchwil ac ymarfer, ac sy'n cynhyrchu graddedigion â meddylfryd byd-eang wedi'u haddysgu a'u paratoi i gyflawni'n rhagorol, yn eu bywydau personol a phroffesiynol; defnyddio ein cryfder ymchwil, ein cydweithrediaid â diwydiant a'n cyrhaeddiad byd-eang i ysgogi twf economaidd, meithrin ffyniant, cyfoethogi bywyd cymunedol a diwylliannol Cymru a chyfrannu at iechyd, hamdden a lles ei dinasyddion. Mae [Cynllun Strategol y Brifysgol](#) yn cynnwys rhagor o wybodaeth.

Mae Prifysgol Abertawe'n darparu addysg a phrofiad o'r radd flaenaf i fwy nag 20,000 o fyfyrwyr ac mae'n cyflogi dros 4,000 o aelodau staff mewn tair Cyfadranau Academaidd.

Mae'r Brifysgol yn un o'r 30 o sefydliadau gorau yn y DU yn ôl [Tabl Cynghrair y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil](#). Mae wedi cyflawni safon aur yn y Fframwaith Rhagoriaeth Addysgu a Chanlyniadau Myfyrwyr cenedlaethol ac mae ganddi bum seren am safon addysgu.



1: DEDDF CYDRADDOLDEB 2010

Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym ym mis Hydref 2010 ac mae'n gosod dyletswydd cydraddoldeb ar gyrff cyhoeddus megis Prifysgol Abertawe. Wrth gyflawni ein swyddogaethau, mae'n rhaid i ni roi sylw priodol i:

- ◆ Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf;
- ◆ Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu; a
- ◆ Meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.



Mae'r Ddyletswydd Gyffredinol yn cynnwys y nodweddion gwarchodedig canlynol:

Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd a Chred, Rhyw a Thueddfryd Rhywiol, Priodas a Phartneriaeth Sifil (mewn perthynas â'r gofyniad i roi sylw priodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu).

Mae Cynllun Strategol y Brifysgol yn cynnwys 20 ymrwymiad y Canmlwyddiant. Mae nifer o'r ymrwymadau hyn yn cydweddu â bwriad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae rhai o'r meysydd hyn yn cynnwys gwella profiad y myfyrwyr, ehangu cyfranogiad ac ymrwymiad i ddarparu amgylchedd diogel a chynhwysol sy'n gwella amrywiaeth ac sy'n galluogi holl aelodau cymuned y Brifysgol i wireddu eu potensial.

Safonau'r Iaith Gymraeg

Fel Prifysgol, rydym yn ymrwymedig i [Safonau'r Iaith Gymraeg](#) ac rydym wedi rhoi camau gweithredu ychwanegol ar waith i hyrwyddo a hwyluso defnydd o'r iaith Gymraeg.

2: YMGYSYLLTU AC YMGYNGHORI

I'n cynorthwyo wrth lunio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori â'r canlynol:



Rydym wedi gwneud hyn drwy:

AROLYGN MYFYRWYR	PWYLLGOR CYDRADDOLDEB Y BRIFYSGOL	AELODAU'R RHWDWAITH STAFF LGBT +
AROLYGN STAFF	CYNRYCHIOLWYR Y MARC SIARTER HIL A RHWDWAITH Y STAFF	CYNRYCHIOLWYR EIN DARPARIAETH FFYDD
CYNRYCHIOLWYR ATHENA SWAN	CYNRYCHIOLWYR Y GWEITHGOR ANABLEDD	DATA MEINTIOL YNGHYLCH STAFF
DATA MEINCNODI (MEGIS Y CYFRIFIAD AC ADVANCE HE)		DATA MEINTIOL YNGHYLCH MYFYRWYR

Enghreifftiau o wybodaeth berthnasol eraill rydym wedi'i defnyddio i lywio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (*nid rhestr gynhwysfawr*):

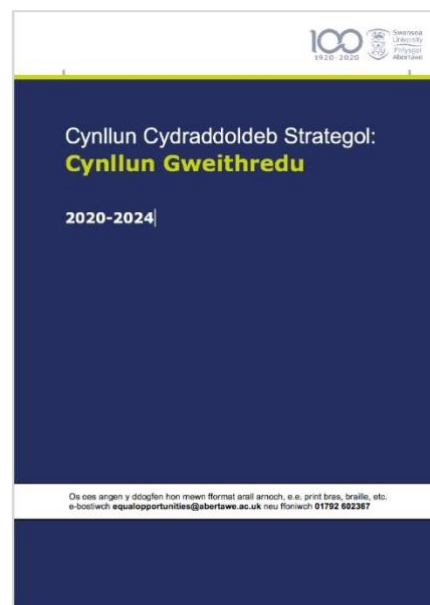
- ◆ Adroddiadau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, gan gynnwys 'A Yw Cymru'n Decach? 2018' a 'Tackling racial harassment: Universities challenged (2019)'
- ◆ Ysgogwyr deddfwriaethol megis Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn Neddf Cydraddoldeb 2010
- ◆ Adroddiadau Llywodraeth Cymru
- ◆ Adroddiadau a Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 CCAUC
- ◆ Strategaethau Mewnol

3: CANLYNIADAU CYDRADDOLDEB STRATEGOL

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn mabwysiadu ymagwedd sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau, gan wreiddio cydraddoldeb mewn modd systematig ym mhob un o'r prosesau sy'n tanategu ein cynllun. Rydym wedi sicrhau bod ein canlyniadau'n gyson â chyfeiriad strategol y Brifysgol a'u bod yn cael eu llywio gan y broses ymgynghori a chynnwys a amlinellir yn adran 2. Bydd yr ymagwedd hon yn ein galluogi i barhau i wreiddio ein hymrwymiaidau presennol, ac, yr un pryd, bydd yn caniatáu i ni ymateb i flaenoriaethau sy'n datblygu.

Drwy ymgynghori ac ymchwil allanol, rydym wedi diffinio naw Canlyniad Cydraddoldeb Strategol a'r amcanion a'r mesurau llwyddiant sy'n gysylltiedig â nhw. Gellir gweld y camau byddwn yn eu cymryd i gyflawni'r canlyniadau isod yn y Cynllun Gweithredu [yma](#).

Gellir gweld y camau rydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni pob un o'n canlyniadau cydraddoldeb (gan gynnwys cyflog y rhywiau ac amserlenni perthnasol) [yma](#).



4: HYRWYDDO'R DDYLETSWYDD CYDRADDOLDEB GYFFREDINOL

Mae'r adran hon yn manylu ar y ffyrdd mae Prifysgol Abertawe'n gweithio fel sefydliad i hyrwyddo dyletswyddau cyffredinol y ddeddfwriaeth, gan gynnwys dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth; hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu; a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

Galluogi Perfformiad a Hyfforddiant

Er mwyn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a'r rhai penodol yng Nghymru ymhlith staff Prifysgol Abertawe, byddwn yn parhau i:

Ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod i staff newydd fel rhan o'r broses sefydlu. Darperir cyfleoedd i'r holl staff dderbyn hyfforddiant a datblygiad sy'n berthnasol i'w rolau a'u cyfrifoldebau. Caiff hyn ei hwyluso drwy broses yr Adolygiad Datblygiad Proffesiynol neu hunanwasanaeth. Bob blwyddyn, mae'r Brifysgol yn hyrwyddo calendr gweithredol o ddigwyddiadau cydraddoldeb, gan gynnwys ystod o'r nodweddion gwarchoddedig. Mae'r digwyddiadau hyn yn ceisio meithrin perthnasoedd da a hyrwyddo dealltwriaeth rhwng unigolion â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.

Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb

Byddwn yn parhau i asesu effaith debygol ein gwaith ar bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig. Gan ddefnyddio dogfennaeth safonol, cynhelir asesiadau gan berchnogion polisi, llunwyr penderfyniadau a/neu gan y rhai sy'n gyfrifol am ymarfer/gweithdrefnau. Cyhoeddir yr adroddiadau hynny sy'n nodi effaith niweidiol yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Brifysgol.

Data Cydraddoldeb Perthnasol

Mae'n ofynnol i ni nodi'n rheolaidd yr wybodaeth berthnasol rydym yn ei chadw yn ogystal â chasglu gwybodaeth nad oes gennym. Caiff y data hwn ei gasglu'n rheolaidd a'i gofnodi yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Brifysgol.

Monitro ac Adrodd

Caiff cynnydd a wneir ar yr amcanion yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac effeithiolrwydd y camau gweithredu cysylltiedig eu monitro a'u hadolygu gan Bwyllgor Cydraddoldeb y Brifysgol sy'n cwrdd teirgwaith y flwyddyn. Gan ddefnyddio ffynonellau data mewnol ac allanol i fesur effaith, caiff cynnydd ei rannu ag uwch gyrrff llywodraethu'r Brifysgol a chaiff ei gofnodi a'i gyhoeddi yn [Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Brifysgol](#) sydd ar gael ar dudalennau gwe'r Brifysgol erbyn mis Ebrill bob blwyddyn.

I gael rhagor o wybodaeth, cymorth neu adborth ynghylch y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, e-bostiwch equalopportunities@abertawe.ac.uk