

Adroddiad i'r Cyngor ar Weithrediad Polisi Cydraddoldeb Hiliol y Brifysgol Gorffennaf 2004

1. Y Cyd-Destun

- (i) Yng Ngorffennaf 2003, mabwysiadodd Cyngor Prifysgol Cymru, Aberystwyth (PCA) y Polisi Cydraddoldeb Hiliol a'r Cynllun Gweithredu diweddaredig yn ffurfiol, a chymeradwyodd hefyd Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb Hiliol 2003 a oedd yn asesu effaith Polisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Gweithredu'r Brifysgol yn ystod y 12 mis a aeth heibio.
- (ii) Cynhyrchwyd yr adroddiad mewn ymateb i ofynion **Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976** (fel y'i diwygiwyd gan **Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, Diwygiad 2000**) (DCHD 2000), sy'n gosod **dyletswydd gyffredinol** ar gyrff cyhoeddus i ddileu anffafiaeth hiliol, hyrwyddo cyfle cyfartal, a hybu cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol. Y mae'r dyletswyddau a orfodir gan y DCHD yn rhwymo'r Brifysgol mewn cyfraith fel corff corfforaethol yn ogystal ag aelodau unigol y Cyngor, staff a myfyrwyr.
- (iii) Y mae **dyletswyddau penodol** y Ddeddf yn mynnu y dylai PCA:
 - baratoi a chyhoeddi datganiad ysgrifenedig o'i Pholisi Cydraddoldeb Hiliol, a gosod yn eu lle drefniadau ar gyfer cyflawni'r rhwymedigaethau yn y polisi;
 - asesu effaith ei pholisïau, gan gynnwys y polisi cydraddoldeb hiliol, ar fyfyrwyr o wahanol grwpiau hiliol;
 - monitro derbyn a chynnydd myfyrwyr, a recriwtio, cadw a gyrfa staff o wahanol grwpiau hiliol;
 - cynnwys yn natganiad ysgrifenedig ei Pholisi Cydraddoldeb Hiliol, arwydd o drefniadau ar gyfer cyhoeddi'r datganiad hwnnw a chanlyniadau asesu a monitro.
- (iv) Oddi ar 19 Gorffennaf 2003, cyflwynodd Rheoliadau DCHD 2003 (a seiliwyd ar Gyfeireb Hiliol yr Undeb Ewropeaidd) reoliadau pellach. Y mae'r rheoliadau hyn yn:
 - cyflwyno diffiniad diwygiedig o anffafiaeth anuniongyrchol;
 - cyflwyno diffiniad newydd o aflonyddu;
 - symud y baich o brofi anffafiaeth hiliol neu aflonyddu o'r achwynydd i'r cyflogwr;
 - dileu eithriadau i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol sy'n groes i'r egwyddor o driniaeth gyfartal.
- (v) Daethai adrodd yn flynyddol ynghylch cydraddoldeb hiliol yn anghenraid gorfodol sy'n rhaid ei gynnwys o fewn y cylch adrodd sefydliadol arferol. Felly, bydd y Cyngor yn derbyn adroddiad blynyddol ynghylch cynnydd y Brifysgol o ran cyflawni'r amcanion a'r targedau a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol y Brifysgol, gan gynnwys canlyniadau dadansoddiad ystadegol ac adroddiad ar asesu effaith. Bydd yr adroddiad yn cael ei ddrfftio gan Swyddog Cyfle Cyfartal PCA i'w ystyried gan y Pwyllgor Cyfle Cyfartal ac yna ei gymeradwyo gan y Cyngor. Unwaith y'i mabwysiadir gan y Cyngor, bydd yr Adroddiad yn cael ei gyfieithu i'r Gymraeg ac yn dod yn ddogfen gyhoeddus sydd ar gael drwy'r wefan Cyfle Cyfartal (www.aber.ac.uk/equal) neu gan y Swyddog Cyfle Cyfartal.

Crynodeb: Y Cyngor i gael yr wybodaeth ddiweddaraf am ddeddfwriaeth ac am yr angen am adroddiadau blynyddol.

2. Statws y Polisi a'r Cynllun Gweithredu

- (i) **Polisi Cydraddoldeb Hiliol:** Yng Ngorffennaf 2003, cymeradwyodd y Cyngor y Polisi Cydraddoldeb Hiliol a'r Cynllun Gweithredu (2003) diwygiedig a diweddaedig. Ailgyflwynwyd y dogfennau hyn i'r Cyngor Cyllido ar 31 Hydref 2003.
- (ii) Ym Mawrth 2004 ysgrifennodd Prif Weithredwr Dros Dro y Cyngor Cyllido at yr Is-Ganghellor i longyfarch y Brifysgol am y cynnydd a wnaed yn natblygiad ei Pholisi, ac yn ei hysbysu bod ECU bellach yn ystyried y Polisi a'r Cynllun Gweithredu diwygiedig yn enghraifft dda o Bolisi a Chynllun Gweithredu Addysgu Uwch.
- (iii) **Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol:** Y mae'r Cynllun Gweithredu yn mynd law yn llaw â'r Polisi Cydraddoldeb Hiliol ac yn nodi 22 o dargedau i'w cyflawni o fewn amser penodedig fel a grynhoir yn y tabl yn Atodiad 1. Y mae deuddeg o'r targedau hyn wedi eu cyflawni, a deg arall naill ai wedi eu cyflawni'n rhannol, ar y gweill, neu'n cael eu hadolygu ar hyn o bryd. Rhoddwyd ystyriaeth i bob tasg a bydd unrhyw dasgau sydd ar ôl, gan gynnwys materion monitro, yn cael blaenoriaeth yn ystod y flwyddyn ganlynol.

Crynodeb: Y Cyngor i nodi statws y Polisi a'r Cynllun Gweithredu

3. Gosod y Polisi a'i gyflwyno i'r Prif Ffrwd

Gwefan Cyfle Cyfartal:

- (i) Ym Mehefin 2004, lanswyd gwefan Cyfle Cyfartal ddwyieithog a ddiweddarwyd yn sylweddol ar www.aber.ac.uk/equal. Y mae hyn yn arwyddo cwblhau Rhan 1 y broses ddiweddarau a bydd Rhan 2 yn cael ei chwblhau yn ystod Gwanwyn 2005. Ymhlith y dogfennau Cydraddoldeb Hiliol sydd ar gael ar y we y mae:
 - Adroddiad a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol PCA 2003
 - Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Hiliol PCA 2003
 - Cysylltiadau â'r:
 - i. Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol
 - ii. Comisiwn Cyfle Cyfartal
 - iii. Uned Her Cydraddoldeb
 - iv. Calendr 'Amlffydd' y BBC
 - v. Swyddog Lleiafrifoedd Ethnig a Swyddog Myfyrwyr Rhyngwladol Urdd y Graddedigion

Bydd adroddiad y flwyddyn hon hefyd ar gael yn y ffurf hwn ar ôl iddo gael ei fabwysiadu gan y Cyngor a'i gyfieithu i'r Gymraeg.

Digwyddiadau a Chysylltiadau Rhwydweithio:

- (ii) Y mae PCA wedi cynnal sawl digwyddiad rhwydweithio a hyfforddi yn ystod 2003/2004 sy'n cael eu rhestru'n gronolegol:

1	Medi 2003	Stondin yn hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol yn ffair y Glas-fyfyrwyr ynghyd ag erthygl yn hyrwyddo'r digwyddiad, a chyfleoedd rhwydweithio ym mhapur newydd y myfyrwyr, sef y 'Times'.
2	Medi 2003	Digwyddiad rhwydweithio i staff a myfyrwyr o Leiafrifoedd Ethnig (35 o fynychwyr).
3	Tach. 2003	Sesiwn hyfforddi ar amrywioldeb a fynychwyd gan staff a heddweision o Gaerfyrddin, Llanbedr Pont Steffan ac Aberystwyth.
4	Tach. 2003	Cyfarfod ymgynghorol gyda'r heddlu a chynrychiolwyr grwpiau heb ddigon o niferoedd mewn addysg uwch (25 o fynychwyr).
5	Ion./Chwef.2004	Hyfforddiant Cyfle Cyfartal ac Amrywioldeb Ethnig ar gyfer myfyrwyr TAR.
6	Mawrth 2004	Diwrnod Amrywioldeb a drefnwyd gan Urdd y Myfyrwyr ac a fynychwyd gan AWEMA a nifer o gyrff cydraddoldeb allanol eraill. Argymhellir bod hyn yn dod yn ddigwyddiad blynyddol ar gyfer staff a myfyrwyr.
7	Mawrth 2004	Digwyddiad ymgynghori mewnol/allanol AWEMA yn gwahodd yr Ymddiriedolaeth GIG lleol, yr Heddlu, myfyrwyr, staff, ayb
8	Ebrill 2004	Wythnos 'Un Byd' a drefnwyd gan Urdd y Myfyrwyr.

- (iii) Y mae cysylltiadau allanol hefyd wedi eu cryfhau gyda'r Uned Her Cydraddoldeb, y Comisiwn Cyfle Cyfartal, AWEMA, Heddlu Dyfed Powys, Ymddiriedolaeth GIG Canolbarth Cymru, Prifysgolion Bangor a Llanbedr Pont Steffan, Coleg y Drindod Caerfyrddin, a Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywioldeb sy'n gweithio gyda phob prifysgol Gymreig. Yn fewnol, datblygwyd cysylltiadau gyda Swyddogion Cyfle Cyfartal a Myfyrwyr Rhyngwladol Urdd y Graddedigion.

Hyfforddiant:

- (iv) Y mae'r Swyddfa Datblygu Staff yn parhau i drefnu hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb ac amrywioldeb hiliol i bob math o staff. Y mae cymryd rhan yng nghwrs hyfforddiant PCA ar Gyfle Cyfartal mewn Denu a Dewis yn amod ar gyfer ymgymhwyso i fod yn aelod o unrhyw Bwyllgor Dewis. Y mae'r cwrs yn cael ei gyflwyno ar y cyd gan y Swyddog Cyfle Cyfartal a Dirprwy Gyfarwyddwr Personél. Yr oedd 72 aelod o'r staff wedi mynychu'r cwrs yn ystod y sesiwn hwn.
- (v) Sefydlodd y Pwyllgor Cyfle Cyfartal grŵp 'tasg-a-chwblhau' i ddatblygu strategaeth hyfforddi orfodol ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb hiliol a materion cydraddoldeb ac amrywioldeb. Bydd rhaglen hyfforddi arbrofol i Benaethiaid Adrannau, Cadeiryddion Pwyllgorau ac aelodau o'r Cyngor yn cael ei gynnal rhwng Ionawr a Mawrth 2005. Ar ôl hynny, rhoddir hyfforddiant i bob aelod o'r staff fesul adran. Cefnogir sesiynau hyfforddi gan lyfryn ar Gyfle Cyfartal ac Amrywioldeb sy'n cynnwys gwybodaeth ar ddeddfwriaeth ac sydd wedi ei lunio i godi ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb hiliol ac amrywioldeb.
- (vi) Yn ogystal, y mae gan PCA rwydwaith aflonyddu gwirfoddol sydd â'i aelodau yn rhoi cyngor i staff a myfyrwyr ar faterion sy'n ymwneud ag aflonyddu. Y mae gwaith y

Rhwydwaith yn awr yn cael ei gefnogi gan y Swyddog Cyfle Cyfartal. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rhoddodd y rhwydwaith ystyriaeth arbennig i faterion yn ymwneud ag aflonyddu hiliol.

Adnoddau Cyfle Cyfartal

- (vii) Diwygiwyd aelodaeth a chylch gorchwyl y Pwyllgor Cyfle Cyfartal yn 2004 er mwyn rhoi ffocws mwy strategol i'r Pwyllgor ac i adlewyrchu pwysigrwydd cynyddol materion cydraddoldeb ac amrywioldeb. Y mae'r Pwyllgor yn awr yn adrodd i'r Cyngor drwy'r Senedd.
- (viii) Y mae'r swydd Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol yn awr yn dwyn y teitl 'Swyddog Cyfle Cyfartal', ac y mae dyletswyddau'r swydd wedi eu hehangu. Y mae hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn parhau i fod yn rhan bwysig o ddyletswyddau'r swydd hon, ac y mae darparu'r wybodaeth ddiweddaraf am faterion cydraddoldeb ac amrywioldeb, a monitro effeithiolrwydd Polisi a Chynllun Gweithredu Cyfartaledd Hiliol PCA hefyd yn ddyletswyddau tra phwysig.

Hysbysebu Allanol:

- (ix) Nid oeddem yn gallu hysbysebu yn yr AWEMA 'Times' fel yr oeddem wedi bwriadu, a hynny gan nad yw'n cael ei gyhoeddi ar hyn o bryd. Serch hynny, cryfhawyd ein cysylltiadau ag AWEMA ac y mae'r Prif Weithredwr wedi ymweld â'r Brifysgol deir gwaith. Hyderir y bydd y cyfarfodydd ymgynghorol hyn yn arwain at ffurfio rhwydwaith AWEMA Canolbarth Cymru.
- (x) Y mae ein cynnig i hysbysu ar wefan graddedigion Croenddu ac Asiaidd Prifysgol Manceinion (www.blackandasiangrad.ac.uk), sy'n amcanu at gymeradwyo graddedigion croenddu ac Asiaidd i gyflogwyr, yn dal heb ei benderfynu a bydd sylw yn cael ei roi i'r mater yn y flwyddyn sydd ar ddod.

Crynodeb: Gwneud cydraddoldeb hiliol yn rhan o'r brif ffrwd drwy wefan Cyfle Cyfartal ddiweddaedig, digwyddiadau rhwydweithio a hyfforddi mewnol ac allanol, strategaeth hyfforddi orfodol, adnoddau Cyfle Cyfartal, a strategaeth hysbysebu yn y dyfodol.

4. Monitro Ethnig

- (i) O dan DCHD 2000, y mae gan PCA ddyletswydd statudol benodol i fonitro'r myfyrwyr a derbynnir i'r Brifysgol ynghyd â'u cynnydd, yn ogystal â recriwtiaid staff a'u cynnydd hwythau, a hynny yn ôl grŵp hiliol. Bydd y data wedyn yn cael ei ddadansoddi er mwyn sefydlu pa un ai yw grwpiau ethnig penodol wedi eu tangynrychioli ai peidio, ac i ganfod os oes unrhyw rwystrau sefydliadol i'w cyfranogiad fel y gellir eu dileu.
- (ii) Y mae *Monitro Cydraddoldeb ac Amrywioldeb mewn Sefydliadau Addysg Uwch, Arweiniad i Arfer Da* hefyd yn dweud hyn wrthym: "yn ogystal â boddhau rhwymedigaethau cyfreithiol, y mae rhesymau busnes a moesol pendant dros fonitro cyfle cyfartal. Gall canlyniadau'r monitro hwn hybu defnydd mwy effeithiol o adnoddau, gwella ysbryd cystadleuol trwy ddenu a chadw staff, a gwella'r modd y caiff gwasanaeth ei gyflwyno trwy ddenu ystod amrywiol o fyfyrwyr. O'r herwydd, gallant fod yn gyfraniad gwerthfawr i brosesau cynllunio strategol."

- (iii) Cefnogir y DCHD 2000 gan 'Code of Practice on the Duty to Promote Race Equality' statudol y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE). Y mae'r côd hwn yn nodi'r gofynion sylfaenol yn ogystal â'r data sy'n rhaid ei gasglu i gwrdd â hwynt. Fe'i hatodir gan 'Ethnic Monitoring: A Guide for Public Authorities' a 'A Guide for Institutions of Further and Higher Education', ill dau yn cynnig arweiniad anstatudol.
- (iv) Y mae'r tabl yn Atodiad 2 yn rhoi arolwg o'r data sydd i'w gasglu am staff a myfyrwyr fel a nodir yn 'Equality and Diversity Monitoring in Higher Education Institutions: a Guide to Good Practice, a gyhoeddwyd gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Lloegr [HEFCE] – www.hefce.ac.uk. Y mae'n dangos y gofynion monitro statudol ynghyd ag argymhellion ychwanegol HEFCE ac ECU.
- (v) Y mae ffynonellau data mewnol yn cynnwys: Gwasanaethau Gwybodaeth Rheoli, Swyddfeydd Personél a Datblygu Staff, Denu a Derbyn, y Swyddfa Academaidd, y Rhwydwaith Aflonyddu, Gwasanaethau Cymorth i Fyfywrwyr, Datblygu a Materion Allanol, y Gwasanaeth Cyngori ar Yrfaedd, a'r Ganolfan Iaith a Dysgu. Y mae ffynonellau allanol yn cynnwys Cyfrifiad Cenedlaethol 2001, yr Arolwg Gweithlu, Awdurdodau Lleol, yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch [HESA] ac UCAS.
- (vi) Ers yr adroddiad diwethaf i'r Cyngor, y mae dau ymarfer Monitro Cyfle Cyfartal wedi eu cyflawni; y cyntaf yng Ngorffennaf 2003 a'r ail ym Mehefin 2004. Y mae data'r ymarfer cyntaf wedi cael ei ddiweddarau ar system wybodaeth 'Personnel Cyborg'. Y mae'r ail ymarfer wedi bod yn fwy cymhleth ac yn y broses o gael ei orffen a'i fwydo i mewn i Cyborg. Y mae'r ymarfer olaf hwn, a oedd yn addasu ffurf templed a nodiadau arweiniol o Goleg y Drindod Caerfyrddin, yn ateb tri diben: diweddarau cofnodion personél, casglu data y mae'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch ei angen, a Monitro Cyfle Cyfartal sy'n cynnwys data ar ethnigrwydd a chenedligrwydd.

Crynodeb: Amcanion, gofynion ac ymrwymadau ar gyfer monitro staff a myfyrwyr.

5. Dadansoddi

- (i) Casglwyd a chyfosodwyd data ar gyfansoddiad hiliol staff a gyflogir gan y Brifysgol ynghyd â'i chorff o fyfyrwyr er mwyn sefydlu ein sefyllfa llinell waelodol. Y mae ffynonellau data mewnol wedi cael eu diweddarau trwy ddefnyddio data a gasglwyd ar ddau achlysur yn ystod y 12 mis a aeth heibio. Yr oedd 38% o'r ffurflenni casglu data wedi eu dychwelyd ar yr achlysur cyntaf a 66% ar yr ail achlysur. Y mae eitemau o ddata yng nghronfa ddata Personél hefyd wedi cael eu diweddarau. Casglwyd data cymharol allanol yn ogystal.
- (ii) **Monitro myfyrwyr:** dengys data 2003 fod cyfanswm o 8,439 o fyfyrwyr yn y Brifysgol, a bod 220 o israddedigion a 278 o uwchraddedigion yn dod o gefndiroedd nad oedd yn wyn. Y mae hyn yn cynrychioli 6% o gorff y myfyrwyr. Yn 2004, cyfanswm nifer ein myfyrwyr oedd 8,745, 282 yn israddedigion a 340 yn uwchraddedigion yn tarddu o gefndiroedd nad oedd yn wyn. Cynrychiola hyn 7.4% o gyfanswm y myfyrwyr.

Monitro staff: yn 2003 deuai 34 aelod o'r staff o gefndiroedd nad oedd yn wyn. Yn achos staff a recriwtiwyd yn lleol (staff cysylltiedig neu ategol yn bennaf) yr oedd y ganran o gefndiroedd nad oedd yn wyn yn 2.5%. Yn achos staff academaidd, yr oedd y ganran o gefndiroedd nad oedd yn wyn yn 2.25%. Yn 2004, hanai 39 aelod o'r staff o gefndiroedd

nad oedd yn wyn/cymysg. Ar gyfer staff a recriwtiwyd yn lleol yr oedd y ganran yn 1.88%, ac ar gyfer staff academiaidd yr oedd y ganran yn 2.9%. Dylid nodi bod categorïau 'Tarddiad Ethnig' HESA wedi newid a bod ein cronfa ddata yn cael ei diweddarau yn unol â hynny ar hyn o bryd. Dichon y bydd hyn yn newid rhai o'r ffigurau ar gyfer y flwyddyn gyfredol.

- (iii) **Cymaryddion Demograffig:** dengys cofnodion cyfrifiad 2001 fod 1.4% o boblogaeth Ceredigion heb fod yn wyn. Y mae hyn yn cymharu â 2.1% ar gyfer Cymru a 7.9% ar gyfer y DU drwyddi draw. Y mae'r lleiafrifoedd ethnig wedi eu crynhoi'n bennaf yn ardaloedd awdurdod lleol De Cymru. Yng Nghaerdydd y ceir y nifer a'r gyfran uchaf o breswylwyr o leiafrifoedd ethnig (ymron i 26,000 neu 8.4%), yna Casnewydd (ymron i 7,000 neu 4.8%) ac Abertawe (ymron i 5,000 neu 2.2%).
- (iv) Yr ydym ar hyn o bryd yn adolygu'r modd y mae'r Adran Bersonél yn cofnodi ethnigrwydd – o ran y data ar nifer y ceisiadau am fanylion pellach am swyddi, y ceisiadau a dderbynnir, ymgeiswyr rhestr-fer, rhesymau dros adael y Brifysgol a chynnydd gyrfao. Y mae angen coethi cronfa ddata'r Swyddfa Datblygu Staff ymhellach os ydyw am gofnodi ethnigrwydd y rheini sy'n cymryd rhan y ei raglenni hyfforddi a datblygu.

Yn ystod y tair blynedd diwethaf, y mae niferoedd y myfyrwyr rhyngwladol o'r tu allan i'r UE yn PCA wedi dyblu i dros 500 ac yn hanu o oddeutu 80 o wledydd. Cafwyd twf sylweddol yn nifer yr israddedigion a'r uwchraddedigion o Tsieina, a galw cryf am bynciau yn ymwneud â busnes a rheolaeth. Rhagwelir y bydd y niferoedd yn parhau i gynyddu ar raddfa o 15 y cant y flwyddyn am y tair blynedd nesaf o leiaf. Yng ngoleuni hyn, y mae PCA wedi mabwysiadu strategaeth i gynnal ystod y gwledydd y denir myfyrwyr ohonynt tra'n ehangu'r meysydd pwnc y dewisant eu hastudio. Trwy wneud hyn, y nod fydd hyrwyddo amrywioldeb ymhlith myfyrwyr a charfanau cytbwys mewn adrannau academiaidd.

Crynodeb: Cymariaethau staff, myfyrwyr a demograffig

6. Asesu Effaith

- (i) Y mae'n anghenraid cyfreithiol i PCA asesu effaith ei Pholisi Cydraddoldeb Hiliol ac i ganfod os yw ei pholisïau a'i dulliau gweithredu yn cael gwahanol effaith ar wahanol grwpiau ethnig. Yn ogystal â galluogi'r brifysgol i ganfod anghydraddoldebau posibl ac osgoi anffafiaeth, y mae asesu effaith hefyd yn hydreiddio polisi ac yn cynyddu tryloywder.
- (ii) Y mae PCA yn adolygu ac yn asesu effaith ei pholisi cydraddoldeb hiliol yn rheolaidd, er enghraifft, trwy archwilio prosesau, dulliau gweithredu ac arferion cyfredol. Y mae hefyd yn parhau i ymgymryd â gwaith rhagweithiol i hyrwyddo a sefydlu arfer da mewn perthynas â chydraddoldeb hiliol. Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw dystiolaeth yn dangos y gallai polisiâu a dulliau gweithredu PCA gael effaith wahanol ar rai grwpiau hiliol.
- (iii) Y mae'r Polisi Cyfartaledd Cyfle a'i Gynllun Gweithredu yn parhau i gael ei hyrwyddo trwy gyfrwng digwyddiadau mewnol ac allanol, a seminarau hyfforddi, a hyd yma ni chofnodwyd unrhyw ymatebion negyddol. Bydd Rhan 2 o'n gwefan Cyfle Cyfartal

ddiweddaredig (a gynllunnir ar gyfer 2005) yn rhoi cyfle pellach i gael atborth ynghylch ein holl ddogfennau sy'n ymwneud â chyfartaledd hiliol.

Crynodeb: Dadansoddi asesiad effaith

7. Casgliadau

- (i) Y mae PCA yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i ddileu anffafiaeth hiliol anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal, a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.
- (ii) Y mae PCA eisoes wedi cwrdd â llawer o'r targedau a osodwyd y llynedd.
- (iii) Yr oedd cymeradwyaeth ECU a HEFCW o'n Polisi a'n Cynllun Gweithredu diweddaredig yn un o gyflawniadau pennaf y flwyddyn.
- (iv) Gwneir ymgais i brif-ffrydio materion Cydraddoldeb Hiliol a Chyfle Cyfartal ym mhob agwedd berthnasol o bolisïau ac arferion y Brifysgol, ac i ddarganfod a dileu rhwystrau dianghenraid neu anghyfiawnadwy. Y mae PCA hefyd wedi ymrwmo i fabwysiadu'r dull ymarfer gorau pan yn gwneud y fath faterion yn rhan o'i phrosesau neu'n ymgynghori yn eu cylch.
- (v) Y mae PCA wedi gweithio'n rhagweithiol gyda phartneriaid a chyrrff allanol er mwyn cydweithio a rhannu arfer da pan yn ymwneud â materion cydraddoldeb hiliol.
- (vi) Bydd targedau sy'n aros o hyd o Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb hiliol y llynedd yn cael blaenoriaeth yn ystod y flwyddyn nesaf. Y mae targedau ychwanegol ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys y tasgau canlynol:
 - Ymgymryd ag asesiad effaith Cydraddoldeb Hiliol llawn
 - Hyfforddiant gorfodol ar gyfer pob aelod o'r staff
 - Parhau i gasglu a dadansoddi data
 - Parhau i rwydweithio, hyrwyddo a gwneud materion cydraddoldeb hiliol yn rhan annatod o brosesau'r Brifysgol.

Dylai'r Cyngor sylwi y bydd Corff Cydraddoldeb newydd (a elwir dros dro yn Gomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol) yn cael ei gyflwyno yn 2006 o bosibl. Rhagwelir y bydd y corff hwn yn uno swyddogaethau'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Comisiwn Cyfartaledd Cyfle a'r Comisiwn Hawliau Anabledd, ac y byddai hefyd yn gweithredu'r fframwaith rheoliadol ar gyfer deddfau newydd sy'n gwahardd anffafiaeth yn y gweithle ar sail oedran, crefydd neu gred, a thueddfryd rhywiol.

Atodiad 1

PRIFYSGOL CYMRU, ABERYSTWYTH

Diweddariad o'r Polisi/Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol

Mae'r Dyletswyddau Penodol a nodir ar drydedd dudalen y Polisi Cydraddoldeb Hiliol yn foddion i gwrdd â'r Ddyletswydd Gyffredinol:

- Allwedd:** **SD 1** cael Polisi Cydraddoldeb Hiliol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol
SD 2 asesu effaith polisiau (gan gynnwys polisi cydraddoldeb hiliol) ar fyfyrwyr a staff o wahanol grwpiau hiliol
SD 3 monitro cynnydd myfyrwyr a gyrfa staff o wahanol grwpiau hiliol
SD 4 cynnwys trefniadau ar gyfer cyhoeddi yn y Polisi, gan gynnwys cyhoeddi canlyniadau asesu a monitro

Rhif y Dasg	Maes / Tasg Benodol	Dyddiad Cwblhau	Statws
1 (SD1&2)	Adolygu'r Polisi/Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol – asesu effaith	Yn bennaf 27 Mehefin 2003 yna'n parhau	Wedi ei gyflawni Yn parhau
2 (SD2&3)	Cwrdd â phenaethiaid amryfal adrannau, pwyllgorau, staff a myfyrwyr i hyrwyddo'r Polisi diweddaredig, crynhoi ystadegau a gwahodd ymgynghori	27 Mehefin 2003	Wedi ei gyflawni
3 (SD1)	Datblygu a chwblhau 2 ^{il} ddrafft o'r Polisi Cydraddoldeb Hiliol	27 Mehefin a 14 Gorffennaf 2003	Wedi ei gyflawni
4 (SD1)	Datblygu a chwblhau 2 ^{il} ddrafft o'r Cynllun Gweithredu	14 Gorffennaf 2003	Wedi ei gyflawni
5 (SD4)	Cyhoeddi'r Adroddiad Blynyddol cyntaf i'w ystyried gan y Cyngor a HEFCW	7 Gorffennaf 2003	Wedi ei gyflawni
6 (SD1)	Paratoi'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu ar gyfer eu hailgyflwyno i ECW a HEFCW	31 Hydref 2003	Wedi ei gyflawni
7 (SD1)	Cyfarfod arbennig o'r Pwyllgor Cyfle Cyfartal dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-Ganghellor.	18 Mehefin 2003	Wedi ei gyflawni
8 (SD1-3)	Paratoi cyflwyniad i'r Cyngor ar y Polisi/Cynllun Gweithredu	7 Gorffennaf 2003	Wedi ei gyflawni
9 (SD4)	Cyfieithu'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu	1 Medi 2003	Wedi ei gyflawni
10 (SD4)	Cyhoeddi'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu	30 Medi 2003	Wedi ei gyflawni
11 (SD1&4)	Strategaeth Gyfathrebu	Awst a Medi 2003	Wedi ei gyflawni Crynodeb Gweithredol o'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu eto i'w gwblhau
12 (SD4)	Hyrwyddo Cydraddoldeb ac Amrywioldeb Hiliol	Rhag. 2003	Yn parhau Hysbysebu ar wefan Graddedigion Croenddu ac Asiaidd eto i'w gyflawni
13 (S3D2&4)	Rhwydweithio	Awst a Medi 2003	Wedi ei gyflawni Yn parhau
14 (SD2)	Prif-ffrydio	Yn parhau	Yn parhau
15 (SD1&2)	Llywodraethu	Rhag. 2003	Wedi ei gyflawni
16 (SD2)	Adolygiad o Bolisi a Threfniadaeth Cydraddoldeb Hiliol	Rhag. 2003	Yn parhau Angen adolygu'r dref gwyno.

17 (SD2)	Adolygiad Cyffredinol o'r Polisiau a'r Drefniadaeth: <ul style="list-style-type: none"> • Polisi Cyfle Cyfartal • Trefn a Pholisi ar Aflonyddu • Y Drefn Gwyno • Trefn Gwyno'r Myfyrwyr • Tref Dethol a Graddio Staff, gan gynnwys ffurflenni cais. 	Mawrth 2004	Wedi ei gyflawni Yn cael sylw ar hyn o bryd Yn cael sylw ar hyn o bryd Yn cael sylw ar hyn o bryd Yn cael sylw ar hyn o bryd
18 (SD2)	Peirianwaith Cymorth ar Aflonyddu Hiliol	Hydref 04	Yn cael sylw ar hyn o bryd
Rhif y Dasg	Maes/Tasg Benodol	Dyddiad Cwblhau	Statws
19 (SD4)	Datblygiad Strategaeth Hyfforddi Gweithredu Strategaeth Hyfforddi	Hydref 04 Yn parhau	Wedi ei gyflawni Yn parhau
20 (SD1)	Adolygu siarter a statudau'r Brifysgol	Gorffennaf 04	Yn parhau
21 (SD4)	Briffio ar Gyfle Cyfartal a'r Ddeddf Cydraddoldeb Hiliol, Diwygiad 2000 yn rhagarweiniad y staff/myfyrwyr	Yn parhau	Yn parhau
22 (SD3&4)	Monitro A Nod/Amcanion B Ffynonellau Data C Gofynion Data (Datblygu systemau / gweithdrefnau) D Y Broses Fonitro E Diffygion Monitro (2003-4)	27 Mehefin 03 Yn parhau 7 Gorffennaf 2003 Yn parhau Rhag. 03 Yn parhau	Wedi ei gyflawni Wedi ei gyflawni Wedi ei gyflawni Wedi ei gyflawni Yn parhau Yr ydym yn parhau i archwilio ffyrdd o goethi'r data a gasglwn am gofrestrriad a chynnydd myfyrwyr, ac am ddenu a chadw staff a datblygiad eu gyrfa.

Atodiad 2

HEFCE / ECU Arweiniad ynglŷn â Chasglu Data am Staff a Myfyrwyr

Myfyrwyr: Derbyn Myfyrwyr – gofynion data
Côd ymarfer statudol y CRE– gofynion
<ul style="list-style-type: none">- pwnc a ddewisir- statws cartref neu ryngwladol- dull dewis
Argymhellion ychwanegol
<ul style="list-style-type: none">- ceisiadau- cynigion a wnaed- llwyddiant cymharol y dull dewis (megis ffurflen UCAS, cyfweliad ffurfiol, peirianwaith graddio)- myfyrwyr yn derbyn llefydd
Myfyrwyr: Cynnydd – gofynion data
Côd ymarfer statudol y CRE– gofynion
<ul style="list-style-type: none">- niferoedd myfyrwyr, niferoedd sy'n trosglwyddo i gyrsiau eraill neu nad sy'n cwblhau eu cwrs- gwahanol ddulliau o asesu myfyrwyr- lleoliadau gwaith- canlyniadau rhaglenni a dargedwyd at bobl o grwpiau hiliol penodol- bygyly ac aflonyddu hiliol
Argymhellion ychwanegol
<ul style="list-style-type: none">- swyddi a gynigir yn sgil lleoliadau gwaith- cyfraddau cyflogaeth ar ôl graddio- lefelau camau disgyblu- achosion o anffafiaeth anghyfreithlon yr adroddwyd yn eu cylch ynghyd â'u canlyniadau- troseddwyd honedig a dioddefwyr anffafiaeth anghyfreithlon- canlyniadau gwaith i godi lefelau cyrhaeddiad myfyrwyr
Staff: Recriwtio – gofynion data
Côd ymarfer statudol y CRE– gofynion
<ul style="list-style-type: none">- dewis a hyfforddi aelodau paneli- ceisiadau a phenodiadau- cyfraddau llwyddiant ar gyfer y gwahanol ddulliau dewis- penodiadau parhaol, dros dro neu am gyfnod penodol- statws cartref neu ryngwladol <p>Mae'r côd yn awgrymu y dylai sefydliadau addysg uwch ystyried monitro ar gyfer pob adran yn ogystal â'r sefydliad cyfan</p>
Argymhellion ychwanegol
<ul style="list-style-type: none">- gwahoddiadau i gyfweliad a llwyddiant mewn cyfweliad- graddau'r penodiadau a wnaed- lefelau llwyddiant cymharol yn ôl math o swydd neu gytundeb (megis parhaol/cyfnod penodol, amser llawn neu ran-amser, achlysurol, talu fesul awr)
Staff: Datblygiad gyrfa – gofynion data
Côd ymarfer statudol y CRE – gofynion
<ul style="list-style-type: none">- staff, yn ôl gradd a'r math o swydd- staff, yn ôl hyd gwasanaeth- hyfforddi a datblygu staff, gan gynnwys ceisiadau a dewisiadau, os yn briodol- canlyniadau rhaglenni neu strategaethau hyfforddi a datblygu gyrfa sy'n targedu staff o grwpiau hiliol penodol- cloriannu staff- dyrchafiadau, gan gynnwys dulliau denu a meini prawf ar gyfer dewis ymgeiswyr
Argymhellion ychwanegol
<ul style="list-style-type: none">- yn ogystal â dyrchafiadau – ailraddio staff a gwobrau cyflog- camau disgyblu- achosion o anffafiaeth anghyfreithlon yr adroddwyd yn eu cylch ynghyd â'u canlyniadau- troseddwyd honedig a dioddefwyr anffafiaeth anghyfreithlon- defnydd a chanlyniadau trefnau cwyno- rhoi'r gorau i weithio – rhesymau dros adael

Equality and Diversity Monitoring in Higher Education Institutions: a Guide to Good Practice, a gyhoeddwyd gan HEFCE – www.hefce.ac.uk