

Adroddiad i'r Cyngor ar Weithredu Polisi Cydraddoldeb Hiliol y Brifysgol 14 Gorffennaf 2003

1. Cefndir i Gydraddoldeb Hiliol

(i) Pwrpas yr adroddiad hwn yw asesu effaith Polisi a Chynllun Gweithredu Prifysgol Cymru Aberystwyth (PCA) yn ystod y 12 mis diwethaf. Mae wedi'i gyhoeddi'n ymateb i ofynion Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (fel y'i newidiwyd gan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (newid) 2000) (DCHN 2000) sy'n gosod dyletswydd gyffredinol ar PCA (fel corff cyhoeddus) i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae'r dyletswydd yn gofyn i PCA, yn holl feysydd ei gweithgarwch, geisio:

- ddileu anffafiaeth hiliol anghyfreithlon;
- hyrwyddo cyfleoedd cyfartal;
- hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol.

Mae dyletswyddau penodol eraill y Ddeddf yn gofyn 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 cyn gynted ag y bo'n rhesymol yn ymarferol;
- asesu effaith ei pholisïau, gan gynnwys y polisi cydraddoldeb hiliol, ar fyfyrwyr a staff o wahanol grwpiau hiliol;
- monitro derbyn a hynt myfyrwyr a recriwtio, cadw a gyrfa staff o wahanol grwpiau hiliol;
- cynnwys yn natganiad ysgrifenedig ei Pholisi Cydraddoldeb Hiliol, arwydd o drefniadau PCA ar gyfer cyhoeddi'r datganiad hwnnw a chanlyniadau asesu a monitro.

(ii) Er mwyn cyflawni'i chyfrifoldebau o dan DCHN (2000), rhaid i PCA ddangos bod ei Pholisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Gweithredu yn cael eu gweithredu a'u datblygu'n effeithiol. Dylid nodi bod gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol bwerau i orfodi'r Dyletswyddau Penodol. Er enghraifft, gall cyrff archwilio arolygu ac adrodd i ba raddau y mae sefydliad yn cydymffurfio â Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol y Ddeddf.

(iii) Mae'r dyletswyddau a orfodir gan y Ddeddf yn rhwymo'r Brifysgol mewn cyfraith fel corff corfforaethol yn ogystal ag aelodau unigol y Cyngor, staff a myfyrwyr. O dan delerau DCHN (2000), mae'r cyfrifoldeb am gyflawni Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol y Ddeddf yn aros â'r grwpiau o unigolion sydd yn atebol (yn gyfrifol mewn cyfraith) am weithrediadau neu anweithiau'r Brifysgol. Rhestrir y rhain o dan eitem 6 ar dudalen 4 y Polisi, a ddywed fod gan "*Y Cyngor gyfrifoldeb cyfansoddiadol a chyfreithiol am fonitro gweithredu'r polisi a sicrhau ei effeithiolrwydd. Mae'r Cyngor yn monitro gwaith Pwyllgorau'r Brifysgol i sicrhau cydymffurfiaeth â Dyletswyddau Cyffredinol.*" Mae'r Polisi hefyd yn cynnwys datganiad ar y gefnogaeth a'r arweiniad y bydd y Brifysgol yn eu darparu er mwyn gwneud i aelodau'r Cyngor, staff a myfyrwyr fod yn ymwybodol o'u dyletswyddau a'u cyfrifoldeb o dan y Ddeddf ac am eu galluogi i gyflawni'r dyletswyddau a chyfrifoldebau hynny.

(iv) Mae Rheoliadau drafft pellach ar anffafiaeth hiliol yn ceisio gweithredu Cyfeireb y CE erbyn 19 Gorffennaf 2003. Bydd y Rheoliadau hyn yn::

- cyflwyno diffiniad diwygiedig o anffafiaeth anuniongyrchol;
- cyflwyno diffiniad newydd o aflonyddu;
- symud baich y profi i'r cyflogwr;
- cael gwared ac eithriadau i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol sy'n groes i'r egwyddor o driniaeth gyfartal.

(v) Mae Polisi a Chynllun Gweithredu PCA yn berthnasol i'w staff a'i myfyrwyr ac i'r rheini sy'n ei chyflenwi â nwyddau a gwasanaethau.

Crynodeb: Mae'r Cyngor i ddeall rhwymedigaeth gyfreithiol. Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol a Chyfeireb Hiliol y CE.

2. Statws y Polisi a'r Cynllun Gweithredu

(i) Cyflwynwyd fersiwn cyntaf Polisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Gweithredu PCA, a baratowyd i gyrraedd dyddiad cau 31ain Mai 2002 a osodwyd gan y Cyngor Cyllido (CCAUC) i sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru, i'r Cyngor yn ei gyfarfod ym mis Gorffennaf 2002. Ers hynny, mae polisi PCA wedi'i adolygu gan Uned Sialens Cydraddoldeb UUK. Bu'r Uned yn asesu Polisiâu Cydraddoldeb Hiliol yr holl sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru yn erbyn y datganiadau meincnodi canlynol:

1. Enghraifft o arfer da ar yr adeg hon yn y broses weithredu
2. Da/Da gyda rhai meysydd lle mae angen sylw
3. Yn datblygu fel sy'n briodol ond gyda meysydd sylweddol lle mae angen sylw
4. Yn datblygu fel sy'n briodol ond gyda gwaith mawr eto i'w wneud
5. Heb fod yn unol eto â gofynion y DCHN rhaid newid y dulliau

Ym mis Mehefin 2003, ystyriwyd bod Polisi PCA yn datblygu'n briodol ond gyda llawer iawn o waith pwysig eto heb ei wneud.

(ii) Yn dilyn yr adolygiad, bu'r Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol (gweler (ii) isod), Cyfarwyddwr Personél a'r Dirprwy Brif Ganghellor Materion Myfyrwyr (sydd hefyd yn Gadeirydd y Pwyllgorau Cyfleoedd Cyfartal) yn cymryd rhan mewn Seminar Adborth ar Gydraddoldeb Hiliol a drefnwyd gan CCAUC yng Nghaerdydd. Cyn ac ar ôl y seminar hon, bu Swyddog y Prosiect Cydraddoldeb Hiliol yn ymgynghori'n agos â Swyddog Cydraddoldeb Hiliol yr Uned Sialens Gyfartal, ynglŷn â manylion Polisi Cydraddoldeb Cyfartal a Chynllun Gweithredu PCA er mwyn eu diweddarau a sicrhau eu bod yn ateb gofynion DCHN (2000) a'i *Chod Arferion ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol*.

(iii) Mae'r Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol wedi ymgynghori'n eang oddi mewn i PCA drwy gyfarfodydd ag Urdd y Myfyrwyr, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cefnogi Myfyrwyr, Cyfarwyddwr Datblygu Staff, Cyfarwyddwr Datblygu a Materion Allanol, Swyddog Cyfleoedd Cyfartal Urdd y Myfyrwyr, Cyfarwyddwr Derbyniadau a Recriwtio, y Cofrestrydd, staff y Gwasanaeth Cynghori ar Yrfaeodd, y Ganolfan Iaith a Dysgu. Trefnwyd cyfarfodydd pellach i ddatblygu ffyrdd mwy effeithiol

o gasglu data at ddibenion monitro, yn bennaf gyda staff o Wasanaethau Gwybodaeth a'r Swyddfeydd Personél a Datblygu Staff

(iv) O ganlyniad i ymgynghori mewnol ac allanol, cyhoeddwyd fersiwn diwygiedig o'r Polisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Gweithredu i'w ystyried mewn Cyfarfod Arbennig o'r Pwyllgor Cyfleoedd Cyfartal ar 27 Mehefin 2003 ynghyd â chyfres gychwynol o ystadegau monitro.

(v) Mae'r Cynllun Gweithredu'n ategu'r Polisi Cydraddoldeb Hiliol gan bennu'r camau sydd eu hangen ynghyd â dyddiadau targed a cherrig milltir. Mae hefyd yn cynnwys cynlluniau pellach ar gyfer adolygu a gweithredu fel rhan o broses barhaus i alluogi'r Brifysgol i gyflawni ei Dyletswydd Gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

(vi) Wrth gael ei gymeradwyo (neu'i newid) gan y Cyngor, cyflwynir y Polisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Cydraddoldeb diweddaraf i CCAUC cyn y dyddiad cau 31 Hydref 2003..

Crynodeb: Y Cyngor i ailsefydlu ei ymrwymiad, deall y broses adolygu sydd ei hangen i ddiweddarau'r polisi/cynllun gweithredu a nodi dyddiad ailgyflwyno, sef 31 Hydref 2003.

3. Hyrwyddo Camau Positif

(i) Ar ôl iddo gael ei fabwysiadu gan y Cyngor ym mis Gorffennaf 2002, cyhoeddwyd Polisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Gweithredu ar wefan y Brifysgol yn www.aber.ac.uk/race-policy.shtml a www.aber.ac.uk/race-plan.shtml. Mae fersiwn Cymraeg o'r ddogfen ar gael ar hyn o bryd ar ffurf copi caled a gellir ei chael o'r Swyddfa Bersonél. Bydd y Polisi a Chynllun Gweithredu newydd yn cael eu cyfieithu i'r Gymraeg ar ôl eu cymeradwyo a/neu eu newid gan y Cyngor, ac fe'u cyhoeddir yn y Gymraeg a'r Saesneg ar ffurf copi caled ac ar y we..

(ii) Mae Erthygl xxiii Siarter PCA yn cael ei newid ar hyn o bryd er mwyn ateb gofynion penodol DCHN (2000) a bydd yn dweud "*Cyfleoedd Cyfartal – Bydd dynion a merched unrhyw grŵp hiliol neu ethnig yn gyfartal gymwys ar gyfer unrhyw swydd neu benodiad yn y sefydliad ac ar gyfer aelodaeth unrhyw un o'r Awdurdodau ohono a dylai'r holl gyrsiau astudio ac anrhydeddau academaidd y sefydliad fod yn agored i ddynion a merched o unrhyw grŵp hiliol neu ethnig.*"

(iii) Er mwyn goruchwyllo datblygiad y Polisi Cydraddoldeb Hiliol a gweithredu'r Cynllun Gweithredu sy'n cyd-fynd ag ef, mae PCA wedi sefydlu swydd Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol. Ar hyn o bryd, delir y swydd hon gan Olybia Petrou, a ddechreuodd ar y gwaith ym Mai 2003. Ers ymgymryd â'r penodiad, bu'r Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol wrthi llawn-amser yn ymchwilio i'r ffyrdd mwyaf effeithiol ac effeithlon o gasglu'r data sydd ei angen at ddibenion monitro, diwygio'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu yng ngoleuni'r adolygiad gan y Cyngor Cyllido/Yr Uned Sialens, gan ymgynghori'n eang â PCA ar y Polisi a'r Cynllunio gan asesu'u heffaith yn ystod blwyddyn gyntaf eu bodolaeth.

(iv) Mae'r Swyddfa Datblygu Staff wedi trefnu cyfres o ddigwyddiadau hyfforddi ar gyfer gwahanol categorïau o staff i'w hysbysu am eu cyfrifoldebau o dan y Ddeddf ac i'w cefnogi wrth gyflawni a gwireddu amcanion y Ddeddf. Yn 2002/3, adroddodd y Swyddfa Datblygu Staff i 22 o leodd hyfforddi gael eu darparu ar gyfer hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth, i staff o dros 30 o adrannau (mae rhai o'r staff wedi mynychu mwy nag un sesiwn hyfforddi).

(v) Fel rhan o'r Cynllun Gweithredu (2002) mae PCA wedi gosod hysbyseb reolaidd yn AESMA Times (Cymdeithas Lleiafrifoedd Ethnig Cymru) i annog aelodau grwpiau lleiafrifoedd ethnig i ymgeisio am swyddi â PCA.

Camau i'r Dyfodol

(vi) Bwriedir y dylai hysbysebion yn AWEMA Times gael eu diweddarau er mwyn uchafu'r ffocws oddi mewn i'r cyhoeddiad. Bwriedir hefyd i PCA ystyried ysgrifennu erthygl ar neu ryddhau datganiad i'r wasg i ymddangos yn y cyhoeddiad hwn i ddangos ei hymroddiad i gydraddoldeb hiliol..

(vii) Mae'r Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol yn ymchwilio i ddulliau newydd ar gyfer recriwtio staff a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig mewn cydweithrediad â'r adran farchnata. Mae gan Brifysgol Manceinion wefan (<http://www.blackandasiangrad.ac.uk>) sydd wedi'i hanelu at fyfyrwyr, graddedigion a recriwtwyr er mwyn hyrwyddo eu graddedigion duon ac Asiaidd.

(viii) Rhoddir ystyriaeth i'r ffordd y gallai grwpiau sydd wedi'u tan-gynrychioli, gael eu hannog i ymgeisio am swyddi neu leoedd astudio yn PCA, gan gynnwys camau sydd wedi'u bwriadu i'w paratoi i gystadlu ar delerau sy'n wirioneddol gyfartal. Lle bo'n bosibl, ymdrechir i adnabod a chael gwared â rhwystrau diangen neu nad oes modd eu cyfiawnhau, gan ddarparu'r cyfleusterau priodol i ddiwallu anghenion arbennig grwpiau sydd wedi'u tan-gynrychioli. Yn achos myfyrwyr, mae hyn eisoes yn cael ei wneud fel rhan o'n gwaith ag ysgolion yng ngorllewin Canolbarth Lloegr ac fel y prif bartner ym Mhartneriaeth Gorllewin a Chanolbarth Cymru'n Ymestyn yn Ehangach. Tra'n cydnabod bod lleoliad gwledig Aberystwyth a'r ffaith ei bod yn gymharol anghysbell o ganolfannau trefol, mawr yn golygu ei bod yn afrealistig i PCA osod targed iddi'i hun i gael staff a chorff myfyrwyr sy'n adlewyrchu cyfansoddiad ethnig y DU yn ei chrynswith, un o'r nodau sefydliadol fydd cymryd pob cam rhesymol ac ymarferol i wella'r sefyllfa bresennol.

(ix) Mae strategaeth fewnol i'w datblygu i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Yn y lle cyntaf, dylai'r holl staff a myfyrwyr dderbyn crynodeb o'r Polisi a'i gefndir. Dylent hefyd gael eu gwahodd i ddarparu adborth drwy'u sylwadau.

(x) Cynhelir adolygiad i holl gyhoeddiadau recriwtio a marchnata PCA (yn gopi caled ac yn electronig) i sicrhau eu bod yn dangos amrywiaeth y myfyrwyr yn PCA, gan adlewyrchu'i ymrwymiad i ehangu cyfranogaeth mewn Addysg Uwch.

(xi) Darperir cefnogaeth a hyfforddiant pellach i staff i helaethu eu gwybodaeth am faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb hiliol a datblygu eu sgiliau ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

(xii) Rhoddir ystyriaeth bellach i ddatblygu rhwydweithiau pellach i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, o fewn i PCA a thrwy'r dolennau i wefannau gwybodaeth electronig. e.e. blackbritain.com, oneworld.net. Ym maes rhwydweithio bydd llawer yn cael ei ennill drwy weithio'n agos ag Urdd y Myfyrwyr..

Crynodeb: Cyhoeddiad Polisi a Chynllun Gweithredu newydd yn y Gymraeg a'r Saesneg ar wefan PCA.

Diweddarau hysbysebion AWEMA ac erthygl arfaethedig.

Ymchwiliad ac adolygiad gwefan Prifysgol Manceinion.

Strategaeth Gyfathrebu ar gyfer hyrwyddo'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu a datblygu proses ddatblygu ymgynghorol.

Datblygu rhwydweithiau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Hyfforddiant cydraddoldeb hiliol i'r holl categorïau staff.

Dolennau i wefannau lleiafrifoedd ethnig i'w hymchwilio.

4. Gosod y polisi a'i gyflwyno i'r brif ffrwd

(i) Mae Polisiâu a Gweithdrefnau PCA, ynghyd â'r ddogfennaeth sy'n cyd-fynd â nhw, i'w hadolygu i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â gofynion DCHN (2000), a'u bod yn galluogi'r Brifysgol i gyflawni'i Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol yn effeithiol. Mae rhestr flaenoriaeth o'r polisiâu a'r gweithdrefnau i'w hadolygu, a ddangosir yn y Cynllun Gweithredu ar gyfer .2003/4 yn cynnwys y Polisi Cydraddoldeb Hiliol, y Polisi a'r Drefn Aflonyddu, y Gweithdrefnau Cwyno, Y Drefn Gwyno i Fyfyrrwyr ac, yn y flwyddyn ganlynol, weithdrefnau Dewis a Graddoli Staff.

(ii) Dylai materion cydraddoldeb hiliol gael eu hystyried ym mhob pwyllgor a phroses benderfynu, gan gynnwys mentrau newydd. Datblygir strategaeth hyfforddi a chefnogi i gynorthwyo'r broses hon. Bydd yn arbennig o bwysig i Benaethiaid Adrannau, Cadeiryddion Pwyllgorau ac aelodau'r Senedd i dderbyn hyfforddiant cydraddoldeb hiliol a chael eu cadw'n gyfredol ynglŷn ag anghenion deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth.

(iii) Bydd y Swyddfa Datblygu Staff yn parhau i ddatblygu a chyflwyno rhaglen hyfforddi a chefnogi i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb hiliol. Dylai fod yn rhaid i staff fynychu hyfforddiant, ymgymryd â dull proactif i hyrwyddo cysylltiadau hiliol da, fod yn llwyr ymwybodol o faterion cyffredinol yn ymwneud â chydraddoldeb ac effaith Polisi Cydraddoldeb PCA ar eu gwaith..

(iv) Bydd PCA hefyd yn cydweithio tuag at adolygu cynlluniau mentora, grwpiau cefnogi a chyrtsiau hyfforddiant ar gyfer grwpiau sydd wedi'u tan-gynrychioli yn ystod y flwyddyn olynol.

Crynodeb: Cyflwyno cydraddoldeb hiliol i'r brif ffrwd ym mhob pwyllgor a phroses benderfynu, adolygu Polisiâu /Gweithdrefnau a datblygu strategaeth hyfforddi.

5. Monitro Ethnig

(i) Bwriad yr Adroddiad hwn, y Polisi a'r Cynllun Gweithredu yw cynhyrchu targedau ymarferol a cherrig milltir er mwyn sicrhau, o fewn cyfnod rhesymol, y bydd cyfansoddiad y staff sy'n cael eu recriwtio'n lleol yn adlewyrchu cyfansoddiad y farchnad lafur leol a bydd cyfansoddiad hiliol y staff a'r myfyrrwyr sy'n cael eu recriwtio ar draws y DU, at ei gilydd, yn fwy cynrychioladol o'r DU yn ei chrynswth nag y mae ar hyn o bryd.

(ii) Er mwyn monitro ac asesu effeithiolrwydd ac effaith Polisi Cydraddoldeb Hiliol PCA, mae'r Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol wedi hel at ei gilydd ddata am gyfansoddiad ei staff a chorff y myfyrrwyr. Pwrpas hyn yw sefydlu'r sefyllfa llinell waelodol bresennol i'w cymharu â dangosyddion demograffig cenedlaethol

(iii) Dadansoddir y data i bennu'r rhesymau am unrhyw tan-gynrychioli o ran grwpiau hiliol, ac i ymchwilio a oes unrhyw rwystrau sefydliadol i gyfranogaeth y gellir eu symud..

(iv) Ymgwymerir â'r monitro canlynol:

Monitro Myfyrwyr:

- cyfansoddiad ethnig corff y myfyrwyr, ceisiadau a dderbyniwyd yn ôl rhaglen; cynigion a wneir, a derbyn a chymryd i mewn, cynnydd academaidd myfyrwyr gan gynnwys cyfraddau cadw, cyfraddau ymadael a throsglwyddo, dosbarth y radd derfynol a enillir a chyfranogaeth mewn rhaglenni lleoliadau gwaith.

Monitro staff:

- niferoedd y ceisiadau a dderbyniwyd, ymgeiswyr sy'n cyrraedd y rhestr fer, hynt gyrfa gan gynnwys cyfranogaeth mewn rhaglenni hyfforddiant a datblygu, cyfansoddiad ethnig y staff yn ôl graddfa, rhywedd neu fath o gontract (e.e. llawn- neu ran-amser, p'un ai ydynt wedi'u cyflogi ar gontract tymor-sefydlog ai peidio, hyd gwasanaeth, statws cartref neu ryngwladol, rhesymau am ymadael, gweithredu'r drefn ddisgyblu a chwyno.

Cwynion a dderbynnir drwy bolisi a Threfn Aflonyddu PCA a chwynion a dderbynnir o dan y Drefn Cwynion Myfyrwyr a Chwynion Staff hefyd i'w monitro. Mae ffurflen monitro Cyfleoedd Cyfartal yn cael ei dosbarthu ar hyn o bryd i'r holl staff fel rhan o ymarferiad i ddiweddarau data a phroses ymgynghori.

Mae PCA yn gweld y broses barhaus o osod targedau, monitro a chymryd camau dilynol yn rhan annatod o weithredu'i Pholisi Cydraddoldeb Hiliol.

Crynodeb: Y monitro staff a myfyrwyr sydd ar y gweill, targedau'n cael eu gosod a'r ymdrechion i adnabod a oes unrhyw rwystrau sefydliadol i gydraddoldeb hiliol.

6. Dadansoddiad

(i) Mae data ar gyfansoddiad staff a gyflogir gan y Brifysgol a chorff y myfyrwyr yn cael ei gasglu a'i gydlynu i weld y sefyllfa llinell waelodol. Mae llawer iawn o'r data'n cael ei ddarparu gan y Gwasanaethau Gwybodaeth Reoli (GGR), y Swyddfa Bersonél, Staff a Datblygu, Derbyn a Recriwtio a'r Swyddfa Academaidd. Cafwyd rhai ystadegau o gyfrifiad 2001 i alluogi cymariaethau â data demograffig lleol a chenedlaethol..

(ii) Er mai yn ei gyfnod cynnar y mae casglu'r data ac yn brif flaenoriaeth o ran datblygu ar gyfer y 12 mis nesaf, dengys y data cyfredol sydd ar gael o blith poblogaeth myfyrwyr o 8,439, mae 220 o israddedigion a 278 o ôl-raddedigion yn dod o gefndiroedd nad ydynt yn wyn. Mae hyn yn cynrychioli 6% o gorff y myfyrwyr..

(iii) O ran y staff a gyflogir gan y Brifysgol, mae camau'n cael eu cymryd, drwy ddsbarthu ffurflen newydd ar gyfer monitro Cyfleoedd Cyfartal gan ddefnyddio categorïau HESA sydd wedi'u newid yn ddiweddar, i wella'r data sydd ar gael ar hyn o bryd. Er, yn rhannol yn adlewyrchu ein lleoliad, mae nifer y staff a adwaenir fel rhai sy'n dod o gefndir nad yw'n wyn yn gymharol fach. Nid yw hyn, fodd

bynag, yn cynnwys 27 o staff a ddangosir fel “gwyn arall”, y mae canran ohonynt o wledydd y canoldir megis Cyprus, Groeg, Sbaen a Phortiwgal, De America ac Affrica.

(iv) O ran cymariaethau demograffig, dangosir mai 1.4% o boblogaeth Ceredigion sydd heb fod yn wyn yng nghyfrifiad 2001. Mae hyn yn cymharu â 2.1% dros Gymru a 7.9% ar gyfer y DU yn ei chrynswth. Yn ne Cymru y mae'r prif grynhoed o leiafrifoedd ethnig ar sail ardaloedd awdurdod lleol. Gan Gaerdydd y mae canran uchaf yn ei phoblogaeth (ychydig o dan 26,000 neu 8.4%) a ddilynir gan Gasnewydd (bron 7,000 neu 4.8%) ac Abertawe (bron 5,000 neu 2.2%). I staff sydd wedi'u recriwtio'n lleol (yn bennaf staff cysylltiedig neu ategol) mae'r canran o gefndir nad yw'n wyn yw 2.5%. Nid yw hyn yn hollol annisgwyl oherwydd, ac eithrio'r ysbyty, mae'r rhan fwyaf o'r lleiafrif ethnig a gynrychiolir yn yr ardal yn ganlyniad i staff sydd wedi'u denu i'r Brifysgol. Ar gyfer staff academiaidd, y canran yw 2.25% o gefndir nad yw wyn.

(v) Rhaid dehongli'r ffigurau hyn yn ofalus, gan eu bod yn cyfeirio at y boblogaeth yn ei chrynswth yn hytrach na grŵp oedran penodol neu'r rheini sydd wedi'u hadnabod fel bod mewn oedran gwaith. Bydd mwy o waith yn cael ei wneud yn y maes hwn i ddarparu gwybodaeth ychwanegol ar gyfer adroddiad mwy cynhwysfawr y flwyddyn nesaf. Bydd yr arolwg o'n staff ein hunain wedi'i gwblhau erbyn hynny, a bydd hynny'n ein helpu i ymdrin â'r bylchau yn y data lle, ar hyn o bryd, mae'r wybodaeth wedi'i dal yn ôl neu'n yn anhysbys.

(vi) Mae'r gwaith sydd wedi'i wneud hyd yn hyn wedi cadarnhau safbwynt Gwasanaeth Ymgynghorol yr Uned Sialens ei bod yn hanfodol i'r Brifysgol ddatblygu system fonitro Recriwtio a Dethol rywiog i sicrhau bod y prosesau a'r gweithdrefnau sydd yn eu lle yn deg a heb fod yn anffafriol. I alluogi dadansoddiad o'r fath yma i fynd rhagddo, bydd angen systemau cyfrifiadurol newydd yn y Swyddfa Bersonél. Mae trafodaethau i ddigwydd gyda GGR i weld sut y gellir cyflawni hyn orau drwy ddatblygu'r systemau sydd eisoes yn eu lle. Blaenoriaeth bellach yw'r angen am ddata cywir, amserol a dibynadwy ar gyflogaeth yn gyffredinol oddi mewn i'r Brifysgol er mwyn cynorthwyo â chasglu gwybodaeth dros y 12 mis nesaf..

Crynodeb: Cymariaethau staff, myfyrwyr a demograffig

7. Torri Polisi ac Adolygiad i Aflonyddu Hiliol

(i) Ymchwilir i unrhyw dorri Polisi Cydraddoldeb Hiliol, lle bo'n briodol, ac ymdrinnir ag ef o dan y drefn briodol. Cyfeirir staff neu fyfyrwyr sy'n teimlo eu bod yn ddarostyngedig i aflonyddu hiliol tuag at ffynonellau cyngor a chefnogaeth, yn PCA ac yn allanol..

Mae gwaith pellach yn y maes hwn fel a ganlyn:

- Arolwg o god arferion y Brifysgol
- Datblygu gwell trefn fonitro
- Monitro honiadau aflonyddu hiliol a chanlyniad achosion aflonyddu
- Darparu datblygiad staff i ymgynghorwyr
- Adolygu'r cynllun cyswllt aflonyddu

(ii) Mae grwpiau diymgeledd i'w hadnabod a mesurau diogelwch i'w hadolygu er mwyn gwarchod yr unigolyn neu'r grŵp dan sylw. Efallai y bydd yn rhaid i gynlluniau cefnogi gael eu hail-lansio a'u cyhoeddi i godi ymwybyddiaeth.

Crynodeb: Ni fydd y Polisi'n caniatáu anffafriaeth hiliol ac mae grwpiau rhwydweithio wrth gefn mewn perthynas ag aflonyddu i'w hadolygu

8. Manteision

(i) Dylai'r Cyngor nodi, yn ogystal ag ateb gofyn deddfwriaeth, mae gweithredu'r polisi fel rhan annatod o'i hymrwymiad ehangach i amrywiaeth a chyfleoedd cyfartal yn helpu'r Brifysgol i ddiwallu anghenion ei myfyrwyr, gan eu hannog i gyflawni'u potensial llawn a chan godi safonau addysgol. Mae'n hybu awyrgylch positif a chynhwysol, wedi'i seilio ar barch tuag at wahaniaethau pobl ac fe ddengys ymrwymiad i herio ac atal hiliaeth ac anffafriaeth. Mae'n paratoi myfyrwyr i fod yn ddinasyddion llawn yng nghymdeithas amlddiwylliannol yr oes gan wella morâl a pherfformiad y staff drwy greu amgylchedd cynhwysol lle mae staff a myfyrwyr o bob grŵp ethnig yn cael eu hannog i ddatblygu i'w potensial llawn. Mae'r manteision hyn a sylwadau pellach yn cael eu rhestru ar dudalen 3 o Bolisi Cydraddoldeb Hiliol PCA.

Crynodeb: Dylid cydnabod a choleddu'r manteision.

9. Casgliadau

(i) Mae'r adroddiad hwn yn adolygu'r cynnydd a wnaethpwyd yn dilyn llunio Polisi a Chynllun Gweithredu gwreiddiol PCA yn ystod mis Mai 2002. Mae'n asesu effaith y Polisi a'r Cynllun Gweithredu yn ystod eu blwyddyn gyntaf drwy ddefnyddio offerynnau monitro, cymryd camau positif ac yn y blaen, a olyga y gall strategaethau i'r dyfodol gael eu rhoi gerbron i'w cymeradwyo gan y Cyngor.

(ii) Mae'r polisi eisoes yn cael effaith bositif ar ethos a diwylliant gwaith PCA, fel y bu'n amlwg mewn cyfweiliadau â llawer iawn o adrannau yn ystod y broses o ddiweddarau'r Polisi a'r Cynllun Gweithredu. Fodd bynnag, teimlwyd yn gryf bod angen i PCA ddangos ei hymrwymiad i amrywiaeth drwy gyflogi arbenigedd h.y. Swyddog Cyfleoedd Cyfartal, i gydweithio â staff a myfyrwyr i osod amrywiaeth, gan gynnwys cydraddoldeb hiliol, yn egwyddor sylfaenol oddi mewn i PCA.

(iii) Cynhelir adolygiad llawn i Bolisiâu, Gweithdrefnau a chyhoeddiadau PCA yn ystod y flwyddyn sy'n dod i osod cydraddoldeb yn fwy effeithiol yn yr holl swyddogaethau sefydliadol.

(iv) Mae'r prif lwyddiannau i PCA yn 2002-2003 ar gydraddoldeb hiliol fel a ganlyn:

- Cyflogi Swyddog Prosiect Cydraddoldeb Hiliol
- Adolygu a diweddarau'r Polisi Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun Gweithredu
- Cyflawni'r Dyletswyddau Penodol a geir yn DCHN (2000)
- Paratoi adroddiad i'r Cyngor
- Diwygio Ffurflen Cyfleoedd Cyfartal Personél
- Ymgynghori ledled y sefydliad ynglŷn â'r Polisi a Chynllun Gweithredu diwygiedig
- Cyflwyno sesiynau hyfforddi (ECU a'r Swyddfa Datblygu Staff)
- Ymgynghori â'r Ymgynghorydd Cydraddoldeb Hiliol o Wasanaeth Ymgynghorol yr Uned Sialens Cydraddoldeb
- Darparu sesiynau hyfforddi ar ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb Hiliol
- Adnabod anghenion data i wneud y polisi'n hollol effeithiol.

(v) Bydd prifysgolion yn chwarae rhan bwysig wrth baratoi pobl ar gyfer bywyd yng nghymdeithas amrywiol ac amlddiwylliannol gwledydd Prydain. Dylai cydraddoldeb hiliol fod yn broactif yn fewnol, dylai gael ei yrru a chael ei weld yn fuddsoddiad yn llwyddiant y Brifysgol yn y dyfodol. Mae'n bwysig bod y polisi'n cael ei osod ym mhrosesau penderfynu'r Brifysgol a bod pob aelod o'r Brifysgol yn deall ac yn derbyn eu cyfrifoldebau yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Bydd rhaglen hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth yn cynorthwyo'r broses dros y 12 mis nesaf..