****

**Prifysgol De Cymru**

**Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol**

**1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021**

**Adroddiad cyntaf y**

**Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020/21**

**Pe bai angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat arall neu os oes gennych unrhyw ymholiadau yn ymwneud â’r adroddiad hwn, cysylltwch â:**

**Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol**

**llywodraethu@decymru.ac.uk**

**This document is available in English**

**Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg**

1. **Cyflwyniad a chefndir**

O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 mae'n ofynnol i'r Brifysgol ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEqP) a chyhoeddi Adroddiad Blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Rhaid i'r adroddiad gwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth y flwyddyn flaenorol.

Rhaid i Adroddiad Blynyddol SEqP fanylu ar:

* Y camau rydym wedi'u cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol;
* Sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i fodloni tri nod dyletswydd y sector cyhoeddus;
* Y rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol;
* Datganiad ar effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol;
* Cynnydd tuag at gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb;
* Datganiad ar effeithiolrwydd y camau yr ydym wedi'u cymryd i gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb;
* Gwybodaeth cyflogaeth benodol.

Roedd gan Grŵp Prifysgol De Cymru (PDC) SEqP ar gyfer 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2024. Dyma'r Adroddiad Blynyddol cyntaf ar y SEqP. Mae ar gyfer Prifysgol

De Cymru ac mae'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021. Mae adroddiadau blynyddol ar wahân ar gyfer Coleg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru a Choleg Merthyr Tudful.

Mae gan SEqP 2020 i 2024 chwe Amcan Cydraddoldeb Strategol ar gyfer Grŵp Prifysgol De Cymru. Amlinellir manylion yr amcanion hyn a'r cynnydd tuag at eu cyflawni yn Atodiad 1, tabl cynnydd manwl. Mae Atodiad 2 yr adroddiad hwn yn cynnwys y wybodaeth ystadegol benodol am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) sy'n ofynnol; Mae Atodiad 3 yn cynnwys data ystadegol EDI o boblogaeth Myfyrwyr Prifysgol De Cymru ar gyfer y cyfnod hwn.

1. **Llywodraethu Cydraddoldeb ym Mhrifysgol De Cymru**

Mae'r agenda EDI ym Mhrifysgol De Cymru yn cael ei hyrwyddo gan Ysgrifennydd y Brifysgol. Ysgrifennydd y Brifysgol sy'n cadeirio'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDSG), sy'n cyfarfod unwaith y tymor ac sy'n cynnwys cynrychiolaeth o bob adran, cyfadran, Undebau Llafur, Undeb y Myfyrwyr, Coleg Merthyr Tudful a Choleg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru. Mae'r grŵp yn ystyried yr holl faterion cydraddoldeb a nodweddion gwarchodedig, yn goruchwylio cydymffurfiaeth â Deddf Cydraddoldeb 2010 ac yn darparu cyfeiriad strategol ar gyfer agenda cydraddoldeb Grŵp Prifysgol De Cymru. Mae gan EDSG gyfrifoldeb trosfwaol am weithredu ac adolygu'r SEqP.

Yn ogystal ag EDSG, mae gan y Brifysgol is-grwpiau cydraddoldeb sy'n gyfrifol am ddatblygu'r agenda cydraddoldeb ar gyfer nodweddion gwarchodedig penodol.

****

Mae pob is-grŵp cydraddoldeb yn cyfarfod unwaith y tymor ac yn bwydo i mewn i EDSG. Cânt eu cadeirio gan uwch gydweithwyr ac mae ganddynt gynrychiolaeth o gyfadrannau, adrannau, Undeb y Myfyrwyr ac Undebau Llafur.

1. **Ymrwymiad PDC**

Mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb wrth wraidd yr hyn a wnawn ym Mhrifysgol De Cymru. Rydym wedi ymrwymo i greu a chynnal amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol, lle mae cydraddoldeb yn cael ei ddatblygu, amrywiaeth yn cael ei werthfawrogi, mae mynediad teg i lwyddiant ac ni chaiff ymddygiad gwahaniaethol ei oddef. Yn fyr, amgylchedd gweithio a dysgu lle gall pawb deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am bwy ydyn nhw mewn gwirionedd.

Byddwn yn rhoi'r gwerthoedd hyn ar waith gyda'n hamcanion cydraddoldeb a'r camau y byddwn yn eu cymryd ar draws ein gweithgareddau i atal aflonyddu a gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin gwell dealltwriaeth rhwng gwahanol grwpiau o bobl. Yn benodol mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig oedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol, trwy lens groestoriadol, yng nghyd-destun ein dyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Caiff ei lywio gan ddisgwyliadau a gofynion cenedlaethol ac ehangach y sector Addysg Uwch, megis Cod yr ASA a Chyfarwyddeb Hygyrchedd yr UE, ac mae’n darparu fframwaith sy’n cefnogi ein cymunedau o gydweithwyr a myfyrwyr i ddatblygu, a dathlu, ein rolau fel Dinasyddion Byd-eang.

1. **Adnabod, Casglu a Defnyddio Gwybodaeth Berthnasol**
	1. **Y Camau a Gymerwyd i Adnabod a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol**

O dan ddyletswyddau statudol y Ddeddf Cydraddoldeb i Gymru, mae data monitro cydraddoldeb cydweithwyr a myfyrwyr yn cael ei ddosbarthu fel 'gwybodaeth berthnasol' i gefnogi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae Prifysgol De Cymru yn monitro holl nodweddion gwarchodedig cydweithiwr trwy system recriwtio ar-lein a system AD. Mae ymgeiswyr yn gallu mewnbynnu eu data cydraddoldeb yn gyfrinachol fel rhan o'r broses ymgeisio. Mae hyn yn galluogi AD i gynhyrchu adroddiadau blynyddol ar gyfradd llwyddiant ymgeiswyr trwy bob cam o'r broses recriwtio yn ddienw yn ôl nodweddion gwarchodedig. Cyflwynir y data hwn yn Atodiad 2 yr adroddiad hwn. Mae'r system AD yn cynnwys opsiwn 'hunanwasanaeth' i gydweithwyr presennol ddarparu eu data cydraddoldeb eu hunain.

Mae cofrestriadau myfyrwyr yn digwydd ar ddechrau pob blwyddyn academaidd trwy system ar-lein, sy'n cynnwys monitro cydraddoldeb ar gyfer yr holl nodweddion gwarchodedig. Mae'r data hwn yn cael ei storio'n ddiogel a'i ddefnyddio'n ddienw i adrodd ar boblogaethau myfyrwyr o grwpiau cydraddoldeb, fel sydd wedi'i gynnwys yn yr Adroddiad Data Cydraddoldeb Myfyrwyr yn Atodiad 3. Cyflwynir hwn a'r adroddiadau Gwybodaeth Cyflogaeth i'r EDSG, yr Is-grŵp Cydraddoldeb perthnasol a Phwyllgor AD PDC bob blwyddyn ar gyfer dadansoddi a chraffu. Cânt eu defnyddio i asesu tueddiadau ac anghydbwysedd a llywio datblygiad yr agenda cydraddoldeb. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020/2024 yn cynnwys camau gweithredu clir i gryfhau'r defnydd o ddata cydraddoldeb myfyrwyr i asesu a datblygu cynlluniau sy'n cefnogi profiad myfyrwyr (Cam Gweithredu 3.4).

* 1. **Sut mae’r sefydliad wedi defnyddio gwybodaeth berthnasol i fodloni dyletswydd y sector cyhoeddus**

Mae'r holl gamau gweithredu yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol wedi'u datblygu yn seiliedig ar wybodaeth berthnasol a gasglwyd drwy ymgynghori ac ymgysylltu a dadansoddiad manwl o ddata cydweithwyr a myfyrwyr, yn ogystal â gwybodaeth berthnasol arall am gydraddoldeb.

Mae chwe Amcan Cydraddoldeb Strategol Prifysgol De Cymru, ynghyd â’r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol manwl sy’n sail i’r amcanion hyn, i gyd yn canolbwyntio ar gyflawni tri nod dyletswydd y sector cyhoeddus:

* Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth;
* Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau;
* Meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau.

Defnyddir gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb i fonitro gweithrediad y dyletswyddau a, lle bo'n berthnasol, mae'n cael ei chynnwys yn nhabl cynnydd y cynllun gweithredu (Atodiad 1).

Yn 2020/21 cynhaliodd y Brifysgol ei Hadolygiad Cyflog Cyfartal llawn cyntaf gan gynnwys y nodweddion Anabledd, Rhyw ac Oedran, Ethnigrwydd, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd a/neu Gred, gan roi ystyriaeth lawn i fylchau cyflog cymedrig a chanolrifol, gan gyhoeddi ei chanfyddiadau ym mis Mai 2020 gyda set lawn o argymhellion ar draws y nodweddion gwarchodedig wedi’u hategu gan gynllun gweithredu.

* 1. **Rhesymau dros Beidio â Chasglu Gwybodaeth Berthnasol**

Mae’r Brifysgol yn casglu’r holl nodweddion gwarchodedig ar gyfer cydweithwyr a myfyrwyr, ac eithrio’r canlynol:

**Beichiogrwydd a Mamolaeth**

Ni chesglir gwybodaeth am feichiogrwydd/mamolaeth ar fyfyrwyr wrth gofrestru. Fodd bynnag, mae Prifysgol De Cymru yn cefnogi myfyrwyr sy’n feichiog neu sydd wedi rhoi genedigaeth yn ddiweddar drwy ei chanllawiau i fyfyrwyr ar feichiogrwydd, mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu a thrwy’r Ardaloedd Cyngor i Fyfyrwyr. Mae Adnoddau Dynol yn cadw gwybodaeth am gydweithiwr ar feichiogrwydd/mamolaeth at ddibenion gweinyddu absenoldeb mamolaeth.

**Priodas a Phartneriaeth Sifil**

Mae data ar statws priodasol a phartneriaeth sifil yn cael ei gasglu ar hyn o bryd ar gyfer cydweithiwr, ond nid ar gyfer myfyrwyr. Gan nad yw priodas a phartneriaeth sifil yn nodwedd warchodedig ar gyfer y darpariaethau addysg uwch, nid oes unrhyw fwriad ar hyn o bryd i gyflwyno monitro'r nodwedd hon i fyfyrwyr. Ar gyfer cydweithwyr a myfyrwyr, mae'r teitl rhyw niwtral 'Mx' ar gael i'w ddefnyddio yn y ddwy system.

* 1. **Datganiad ar Effeithiolrwydd Trefniadau ar gyfer Canfod a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol**

Gwneir ymdrechion sylweddol i ganfod, casglu, dadansoddi a defnyddio gwybodaeth berthnasol. Mae'r trefniadau sydd mewn lle ar gyfer hyn yn effeithiol, gyda ffyrdd newydd o ddefnyddio gwybodaeth berthnasol yn cael eu datblygu, eu diwygio a'u hadolygu'n rheolaidd.

Mae'r strwythurau llywodraethu cydraddoldeb cadarn sydd ar waith yn y Brifysgol yn sicrhau bod ffocws manwl ar archwilio'r sylfaen dystiolaeth ar gyfer blaenoriaethau cydraddoldeb a chynhwysiant a dadansoddiad o effaith y camau a gymerwyd, yn ogystal â deall a gweithredu ymchwil ac arweiniad arfer da.

1. **Amcanion Cydraddoldeb Strategol – Adroddiad Cynnydd**

Yn unol â’n dyletswyddau statudol, mae Atodiad 1 yn rhoi manylion y cynnydd rydym wedi’i wneud tuag at gyflawni ein 6 amcan cydraddoldeb ar gyfer 2020/21 fel yr amlinellir isod:

|  |
| --- |
| **AMCAN 1 - Byddwn yn adeiladu diwylliant o gynhwysiant trwy hyrwyddo urddas, parch, tegwch a lles o fewn cymunedau’r Brifysgol a’r Coleg.** |

|  |
| --- |
| **AMCAN 2 - Byddwn yn prif ffrydio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhrosesau gwneud penderfyniadau, polisïau, arferion a chaffael Prifysgolion a Cholegau.** |

|  |
| --- |
| **AMCAN 3 - Byddwn yn gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ddylunio a chyflwyno ein cwricwlwm, ein cyrsiau a’n dulliau asesu.** |

|  |
| --- |
| **AMCAN 4 - Byddwn yn ehangu ein hatyniad fel prifysgol a choleg o ddewis i fyfyrwyr a chydweithwyr o gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaeth amrywiol** |

|  |
| --- |
| **AMCAN 6 - Byddwn yn cymryd camau i leihau’r bylchau cyflog ym Mhrifysgol De Cymru a’r Coleg.**  **Mae'r camau hyn hefyd yn gynwysedig yng Nghynllun Gweithredu Cyflog rhwng y Rhywiau PDC. Yn unol â Dyletswydd Benodol y Ddeddf Cydraddoldeb ar wahaniaethau cyflog, rydym yn cyhoeddi** [**Datganiad Polisi Tâl**](https://hr.southwales.ac.uk/usw-pay-policy-statement/) **sy’n cael ei adolygu’n flynyddol** |

1. **Casgliad**

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ar gynnydd yn ystod blwyddyn gyntaf Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol De Cymru ar gyfer 2020 i 2021, yn erbyn cefndir o bandemig Byd-eang. Bu newid sylweddol iawn hefyd yn ymwneud â llofruddiaeth (yn UDA) George Floyd (Mai 2020) ac adfywiad Mae Bywydau Du o Bwys (BLM). Roedd maint y newid yn ddigynsail, gyda chydweithwyr a myfyrwyr yn ymateb i’r heriau o addasu i ffyrdd newydd o ddysgu ac addysgu o ganlyniad i’r pandemig.

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu cyflawniadau yn ystod y cyfnod hwn, ynghyd â meysydd sydd angen ffocws ychwanegol. Er y cydnabyddir bod llawer o waith pellach i'w wneud o hyd tuag at ein hamcanion cydraddoldeb strategol, mae'r gwaith a wnaed yn ystod blwyddyn gyntaf y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn darparu sylfaen dda ar gyfer symud ymlaen.