COD YMARFER AR GYFER REF 2021

Rhagfyr 2019

Diweddaru Hydref 2020

CRYNODEB

Mae'r cod ymarfer hwn yn dangos sut mae'r Brifysgol yn mynd ati mewn ffordd deg a thryloyw i ddynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil, yn penderfynu pwy sy'n ymchwilydd annibynnol, ac yn dewis allbynnau. Mae'r ddogfen hon hefyd yn cynnwys gwybodaeth ynglŷn â sut mae'r Brifysgol yn cefnogi staff gydag amgylchiadau unigol.

Yr Athro Martin Steggall
Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil

Rhan 1: Cyflwyniad 1

Y prif bwyntiau a'r cyd-destun deddfwriaethol 1
Cyd-destun y Brifysgol 2
Cynllun Academaidd 2
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2
Nodau Siarter 3
Strategaeth Ymchwil 4
Diweddariad ar y camau a gymerwyd ers REF 2014 4
Egwyddorion y Cod Ymarfer 5
Cyfathrebu â staff 6

Rhan 2: Dynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil 7

Y sail ar gyfer gwneud penderfyniadau 7
Y meini prawf ar gyfer dynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil 8
Cyflwyniadau bach 9
Unedau Asesu ac amrywiadau o ran arferion gwaith 9
Y broses o wneud penderfyniadau 9
Rhoi'r meini prawf ar gyfer SRR ar waith 9
Cyfathrebu â staff 11
Ymgynghori â grwpiau sy'n cynrychioli staff 12
Staff a phwyllgorau 13
Hyfforddiant 15
Apeliadau a chwynion 15
Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb 17

Rhan 3: Pennu annibyniaeth ymchwil 17

Y meini prawf ar gyfer pennu annibyniaeth ymchwil 18
Cymhwyso'r meini prawf ar gyfer pennu annibyniaeth ymchwil 19
Staff, pwyllgorau a hyfforddiant 20
Apeliadau 20
Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb 20

Rhan 4: Dewis allbynnau 20

Cyn aelodau o staff 21

Adolygu allbynnau 22

Priodoli allbynnau 22

Cymeradwyo'r gronfa allbynnau i'w chyflwyno 23

Allbynnau Cymraeg 23

Staff, pwyllgorau a hyfforddiant 23

Rhan 4: Amgylchiadau staff 24

Amgylchiadau perthnasol 24

Y Panel Amgylchiadau Staff Unigol 25

Y broses ar gyfer datganiadau staff 26

Yr amserlen i staff ddatgan amgylchiadau 27

Addasu disgwyliadau 28

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb 28

Rhan 5: Atodiadau 29

Atodiad 1: Y Tîm Gweithredol – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 29

Atodiad 2: Grŵp Strategaeth REF – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 30

Atodiad 3: Gweithgor REF – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 31

Atodiad 4: Y Bwrdd Academaidd – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 32

Atodiad 5: Y Pwyllgor Ymchwil – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 33

Atodiad 6: Pwyllgorau Ymchwil y Cyfadrannau – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 35

Atodiad 7: Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 36

Atodiad 8: Panel Apêl REF Prifysgol De Cymru – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 37

Atodiad 9: Panel Amgylchiadau Staff Unigol REF Prifysgol De Cymru – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith 38

Atodiad 10: Profforma Apeliadau – Fersiwn Ddrafft 39

Atodiad 11: Templed Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb 40

Atodiad 12: System Pure REF 2021 – Algorithm priodoli allbynnau 44

Atodiad 13: Canllawiau REF 2021 ar Gyflwyniadau, Atodiad L: Gostyngiadau ar gyfer amgylchiadau staff 45

Atodiad 14: Templed – Datganiad Amgylchiadau Staff Unigol **ddiweddaru Hydref 2020** 49

Rhan 1: Cyflwyniad

Dylai codau ymdrin â'r canlynol:

- Sut mae'r cod yn gysylltiedig â strategaethau/polisïau ehangach sefydliad sy'n hybu ac yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Diweddariad ar y camau a gymerwyd ers Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF) 2014.
- Sut mae'r sefydliad yn rhoi sylw i egwyddorion Tryloywder, Cysondeb, Atebolrwydd a Chynwysoldeb wrth ddangos tegwch (gweler paragraff 39 yn y canllawiau ar gyflwyniadau).
- Dylid cyfeirio at yr egwyddorion hyn fel y bo'n briodol hefyd wrth gwblhau'r adrannau isod.
- Sut mae'r cod yn cael ei rannu â staff ym mhob rhan o'r sefydliad (yn cynnwys y rheini sy'n absennol am gyfnod), drwy ddefnyddio sianeli a dulliau amrywiol, gan gynnwys mewnrwyd y staff.

Y prif bwyntiau a'r cyd-destun deddfwriaethol

Lluniwyd y ddogfen hon yn unol â'r gofynion yn y canllawiau ar godau ymarfer (REF 2019/03) a gyhoeddwyd ym mis Ionawr 2019. Mae'n rhaid i bob sefydliad sy'n dymuno cyflwyno ar gyfer REF 2021 roi cod ymarfer ar waith ar gyfer mynd ati'n deg ac yn dryloyw i ddynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil (SRR), pennu annibyniaeth ymchwil a dewis allbynnau, gan gynnwys ffyrdd o gefnogi amgylchiadau staff unigol. Mae'r cod ymarfer hefyd yn cynnwys manylion am ein prosesau apelio ac am yr asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a fydd yn cael eu cynnal ac yn cael eu defnyddio wedyn fel sail i benderfyniadau yn ein paratoadau ar gyfer REF 2021. Ar ben hyn, mae'r ddogfen hon hefyd yn rhoi sylw i'r pedair egwyddor ganlynol: tryloywder, cysondeb, atebolrwydd a chynwysoldeb.

Mae'r cod ymarfer yn fframio prosesau gwneud penderfyniadau'r Brifysgol yng nghyswllt REF 2021 ac yng nghyd-destun cydraddoldeb ac amrywiaeth, a'r holl ddeddfwriaeth berthnasol, i wneud yn siŵr nad yw'n gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw (gan gynnwys bwydo ar y fron) a chyfeiriadedd rhywiol. Mae cyfrifoldebau gofalu (plant, pobl hŷn a phobl anabl), y Gymraeg (Cymru yn unig), absenoldeb am resymau teuluol, statws cyflogaeth rhan-amser, ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ac academyddion clinigol iau yn cael eu cydnabod yn REF 2021 hefyd.

Mae'r Cod yn berthnasol i bob aelod o staff sy'n rhan o'r paratoadau ar gyfer REF 2021. Mae hyn yn cynnwys staff sy'n rhan o brosesau gwneud penderfyniadau ac sydd mewn rôl gynghori, yn ogystal â'r holl staff Categori A cymwys a'r staff Categori A dynodedig a gyflogir gan Brifysgol De Cymru.

At ddiben yr REF, caiff staff **Categori A cymwys** eu diffinio fel hyn:
Staff academaidd gyda chontract cyflogaeth sy'n 0.2 FTE neu uwch, sydd ar gyflogres y sefydliad sy'n cyflwyno ar ddyddiad y cyfrifiad, ac y gellir dweud mai 'ymchwil yn unig' neu 'addysgu ac ymchwil' yw eu prif swyddogaeth yn eu gwaith. Dylai'r staff gael cysylltiad cadarn â'r sefydliad sy'n cyflwyno. Dylai staff ar gontractau 'ymchwil yn unig' fodloni'r diffiniad ar gyfer ymchwilydd annibynnol. Bydd staff sy'n bodloni'r meini prawf hyn yn ffurfio'r gronfa o staff cymwys i gyd gyda'i gilydd, ond ni fyddant yn cael eu cyflwyno o reidrwydd.*

** Mae unigolion y gellir dweud mai eu prif swyddogaeth yn y gwaith yw cyflawni 'ymchwil yn unig' neu 'addysgu ac ymchwil' yn staff a ddychwelwyd i Gasgliad Staff yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch gyda swyddogaeth academaidd y gellir ei disgrifio fel 'Contract academaidd sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig' neu 'Contract academaidd sy'n ymwneud ag addysgu ac ymchwil' (wedi'u nodi fel cod '2' neu '3' yn y maes ACEMPFUM).*

Ym Mhrifysgol De Cymru, byddai staff Categori A cymwys yn staff y gellir dweud mai 'addysgu ac ymchwil' neu 'ymchwil yn unig' yw eu prif swyddogaeth yn eu gwaith.

At ddiben yr REF, caiff staff **Categori A dynodedig** eu diffinio fel hyn:
Staff Categori A cymwys sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil ar ddyddiad y cyfrifiad.

Cyd-destun y Brifysgol

Mae Prifysgol De Cymru yn Sefydliad Addysg Uwch mawr a dynamig sydd ar flaen y gad o safbwynt newidiadau arloesol yng Nghymru a thu hwnt; mae'r Brifysgol yn cymhwyso'i gwybodaeth a'i gwaith ymchwil i'r problemau go iawn sy'n wynebu pobl, busnesau a chymunedau. Ei nod yw bod yn sefydliad heb ei ail ar gyfer addysg broffesiynol sy'n rhoi pwyslais ar alwedigaethau a gwaith arloesi ac ymgysylltu sydd wedi'i sbarduno gan ymchwil. Mae Prifysgol De Cymru yn cynnig ystod lawn o gymwysterau, o raddau sylfaen i astudiaethau PhD, ac mae'n cyflogi oddeutu 2,660 aelod o staff – 747 ohonynt yn staff academaidd. Mae'r Brifysgol yn aelod o Goncordat y DU i Gefnogi Datblygiad Gyrfaoedd Ymchwilwyr, ac wedi derbyn achrediad drwy'r Dyfarniad Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil 2014 (gweler isod). Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu'r genhedlaeth nesaf o ymchwilwyr, yn unol â chwe egwyddor y Concordat. Mae'r egwyddorion hyn yn gwneud yn siŵr bod sefydliadau'n cefnogi'r ffordd mae ymchwilwyr yn cael eu recriwtio, eu cydnabod a'u gwerthfawrogi mewn ffordd gadarnhaol.

Cynllun Academaidd

Mae Strategaeth y Brifysgol 2014-20 yn amlinellu gweledigaeth i Brifysgol De Cymru fod yn: *Brifysgol o ddewis yng Nghymru a thu hwnt i fyfyrwyr, i sefydliadau ac i gymunedau sy'n gwerthfawrogi addysg sy'n rhoi pwyslais ar alwedigaethau ac ymchwil gymhwysol sy'n cynnig atebion i broblemau sy'n effeithio ar y gymdeithas a'r economi.* Bwriad Cynllun Academaidd 2014-20 yw dod â Strategaeth y Brifysgol yn fyw drwy egluro ein cyfeiriad strategol, er enghraifft, datblygu portffolio, rheoli cynnydd, datblygu staff ac amgylcheddau dysgu. Mae'r Cynllun yn cael ei ategu gan dri chynllun galluogi hollbwysig, sef y Cynllun Pobl, y Cynllun Cyllid a Seilwaith a'r Cynllun Ymgysylltu. Yn y Cynllun Pobl, ceir strategaeth i sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'u gwreiddio ar draws y Brifysgol ac yn rhan greiddiol o'n gweithdrefnau a'n prosesau datblygu staff – mae'r rhain wedi'u hamlinellu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae gan y Brifysgol Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 sy'n rhoi fframwaith clir ar gyfer hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth a sefydlu gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010. Bydd cynllun newydd yn cael ei lunio yn 2019 a fydd yn rhoi sylw i'n hamcanion ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y cyfnod rhwng 2020 a 2024.

Mae'r cynllun presennol yn cynnwys wyth amcan strategol sy'n ymwneud â chydraddoldeb:

- Diwylliant a Llywodraethu
- Cydweithio, Cyfathrebu ac Ymgysylltu
- Amrywiaeth Corff y Myfyrwyr a Phrofiadau Myfyrwyr
- Denu Staff, eu Cadw a'u Datblygu
- Hygyrchedd
- Cynwysoldeb mewn Ymchwil

- Cyflog Cyfartal
- Casglu Data a Monitro

Amcan y Brifysgol ar gyfer cynwysoldeb ym maes ymchwil yw datblygu agwedd gynhwysol at ymchwil sy'n cael ei arwain gan staff sy'n rhan o Grŵp Prifysgol De Cymru, lle mae cyfraniad pobl o grwpiau gyda nodweddion gwarchodedig yn cael ei hybu, a'r rhwystrau sy'n atal pobl o grwpiau amrywiol rhag cymryd rhan yn cael eu chwalu.

Nodau Siarter

Mae ein Nodau Siarter yn profi bod y Brifysgol wedi ymrwymo i gyflawni ein hamcanion ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. Ceir enghreifftiau isod.

Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil
Llwyddodd y Brifysgol i ddal ei gafael ar y Dyfarniad Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil yn 2018, gan gydnabod y gefnogaeth y mae'n ei rhoi i ymchwilwyr. Mae ein strategaeth ar gyfer y dyfodol yn canolbwyntio ar bedwar maes eang; 1) Ymrwymo mwy byth i gydraddoldeb ac amrywiaeth. 2) Datblygu prosesau arwain a rheoli. 3) Cefnogi datblygiad gyrfaoedd academaidd. 4) Datblygiad proffesiynol staff cymorth ymchwil. Rhaid cyfeirio'n benodol at y Cynllun Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a lansiwyd – Chwarae Teg 30 – sy'n gwneud yn siŵr bod gan staff berson 'diogel' y gall ei holi am gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Chwarae Teg 30
Mae gan bob Adran Gorfforaethol a Chyfadran yn y Brifysgol Hyrwyddwr Chwarae Teg 30 sydd wedi gwirfoddoli i fod yn hyrwyddwr gweithgar ac amlwg dros gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae pob un ohonynt wedi cael hyfforddiant, ac mae bathodynnau, cortynnau gwddf ac arwyddion drws arbennig yn dangos pwy ydynt. Gall unrhyw un gysylltu â hyrwyddwr Chwarae Teg 30 i ofyn am gyngor ynghylch materion yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth. Ar ben hynny, gwyddom o'n gwaith gyda'r Rhwydwaith Menywod yn y Byd Academaidd bod llawer o fenywod sy'n academyddion yn teimlo'n anghyfforddus yn trafod y posibilrwydd o weithio'n rhan-amser neu'n hyblyg gyda chydweithwyr, rhag i hyn gael ei ddehongli fel arwydd o wendid neu ddiffyg ymrwymiad. Mae cynllun Chwarae Teg 30 yn ceisio mynd i'r afael â'r pryderon hyn.

Llwyddodd y cynllun i ennill y wobr *Advancing Staff Equality* yng Ngwobrau Prifysgol y Guardian ym mis Ebrill 2019. Cafodd ei gydnabod ar lefel genedlaethol am ei effaith wirioneddol wrth greu diwylliant o gynwysoldeb.

Athena SWAN
Mae Prifysgol De Cymru wedi bod yn aelod o Siarter Athena SWAN er 2012. Llwyddodd i ennill Dyfarniad Efydd Athena SWAN ar gyfer Sefydliadau yn 2014, a bydd yn ail-gyflwyno cais ar gyfer hyn yn 2019.

diweddariad i god ymarfer, Hydref 2020
Llwyddodd y Brifysgol i gadw'r wobr yn 2020.
diwedd y diweddariad

Stonewall
Rydym am i'n staff allu bod yn nhw eu hunain pan maent yn y gwaith. Yn 2016, roedd y Brifysgol yn falch o ymuno â Chynllun Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall Cymru i sicrhau bod staff lesbiaidd,

hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT+) yn cael eu derbyn yn ddieithriad yn y gweithle, gan hybu cynhwysiant a chefnogi cydraddoldeb. Ym mis Ionawr 2019, ymddangosodd Prifysgol De Cymru yn rhif 43 ar restr Stonewall o'r 100 prif gyflogwr LGBT+ gynhwysol yn y DU – un o'r saith sefydliad newydd o'r sector addysg i gyrraedd y 100 uchaf. Prifysgol De Cymru yw'r unig Brifysgol yng Nghymru i fod yn un o'r sefydliadau newydd i ymddangos yn y rhestr o'r goreuon.

Strategaeth Ymchwil

Cafodd Strategaeth Ymchwil y Brifysgol ei lansio yn 2018 ar ôl ymgynghori â´r gymuned ymchwil. Nod ein Strategaeth Ymchwil 2018-28 yw bod yn glir, yn gynhwysol, yn gefnogol ac yn llawn anogaeth, gyda disgwyliadau uchel ar gyfer unigolion a thimau. Mae'n ymrwymo i ddod â dylanwad ein canfyddiadau ymchwil a'n gwaith arloesol i fywydau cymunedau a busnesau lleol, cenedlaethol a rhyngwladol sy'n cael eu gwasanaethu gennym. Mae ein diben cyhoeddus yn golygu ein bod wedi ymrwymo i feithrin talentau ymchwil a chreu amgylchedd sy'n cefnogi ymchwil ac sy'n galluogi pob myfyriwr ac aelod o staff i ffynnu. Mae ein hymrwymiad i ddatblygu'r genhedlaeth nesaf o ymchwilwyr yn hollbwysig i'r strategaeth, a byddwn yn sicrhau bod ein hymchwilwyr yn cael mynediad at gyfleoedd i hyrwyddo yn unol â Choncordat y DU i Gefnogi Datblygiad Ymchwilwyr.

Diweddariad ar y camau a gymerwyd ers REF 2014

Roedd asesiad y Brifysgol o'r effaith ar gydraddoldeb ar y cyflwyniad terfynol i REF 2014 yn dangos bod 36 (28%) o'r 128 aelod o staff a gyflwynwyd i'r REF yn fenywod. Mae hyn yn cymharu â 62 o fenywod yn Ymarfer Asesu Ymchwil (RAE) 2008 (28% yn fenywod). Roedd yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb hefyd yn dangos bod 8.5% o'r holl staff academaidd yn dod o gefndir pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (BME), a bod 4% yn dweud bod ganddynt anabledd, o'i gymharu a 9.3% a 3% (yn y drefn honno) o'r rheini a gyflwynwyd i REF 2014.

Roedd asesiad y Brifysgol o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer REF 2014 yn adolygu'r wybodaeth hon am unrhyw ragfarnau diarwybod. Ni chanfuwyd unrhyw achos o hynny, ac nid oedd unrhyw apeliadau wedi cael eu gwneud ar sail anghydraddoldeb yn y broses ddewis. Roedd ceisiadau'r Brifysgol ar gyfer Dyfarniad Efydd Athena Swan a'r Dyfarniad Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil yn cynnwys data penodol ynghylch data REF 2014 a RAE 2008.

Wrth baratoi ar gyfer REF 2021, mae rhyw a nodweddion gwarchodedig eraill yn cael eu hystyried drwy gydol y broses. Er mwyn helpu i gynyddu nifer y menywod sy'n academyddion a gyflwynir i'r REF, mae cynlluniau fel y Rhaglen Datblygu Menywod a'r Cynllun Mentora wedi cael eu datblygu. Mae'r rhaglen fewnol bwrpasol, y Rhaglen Datblygu Menywod, yn rhaglen flwyddyn o hyd ar gyfer 20 menyw, ac mae'n rhaid gwneud cais i fod yn rhan ohoni. Mae'r cwrs yn ei drydedd flwyddyn a bu mwy o geisiadau na nifer y lleoedd a oedd ar gael ym mhob un o'r tri cohort. Mae adborth o'r cohortau blaenorol wedi bod yn gadarnhaol tu hwnt, gyda phawb a oedd yn rhan o'r rhaglen yn dweud ei bod wedi cael effaith gadarnhaol ar eu bywyd gwaith.

Fel aelod o'r Concordat i gefnogi datblygiad gyrfaoedd ymchwilwyr, a'n hachrediad drwy'r Dyfarniad Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil, mae amrywiaeth gynhwysfawr o gymorth ar gael i academyddion drwy'r Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau. Cynhelir digwyddiadau datblygiad proffesiynol parhaus ym mhob campws. Cânt eu hysbysebu mewn sioeau teithiol a gynhelir amser cinio gan y Cyfadrannau, ac maent yn dangos y cymorth sydd ar gael i academyddion ac yn cynnig cyfleoedd i rwydweithio.

Yn 2016, lansiodd yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau arolwg ym maes datblygiad proffesiynol parhaus i academyddion er mwyn deall pa gefnogaeth oedd ei hangen ar eu cyfer. Roedd yr arolwg yn dangos bod pawb a gymerodd ran yn meddwl bod y digwyddiadau naill ai'n dda iawn neu'n rhagorol – roedd hynny'n 15 y cant o gynnydd o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Teimlwyd hefyd bod y cyrsiau byr yn ystod amser cinio yn well na gweminarau neu gyrsiau a oedd yn para drwy'r dydd. Bydd y wybodaeth hon yn cael ei defnyddio fel sail ar gyfer darpariaethau datblygiad proffesiynol parhaus yn y dyfodol.

Roedd y rhaglen datblygiad proffesiynol parhaus yn cynnwys 20 gweithdy a gyflwynwyd i 177 aelod o staff academaidd yn y flwyddyn ddiwethaf. Roedd y gweithdai'n cynnwys pum sesiwn awr o hyd, gan gynnwys:

- Deall Effaith
- Llwybrau Gyrfa
- Datblygu Partneriaethau Cydweithredol
- Datblygu Prosiectau Masnachol i Ddiwallu Anghenion Cleientiaid
- Datblygu Cynigion Cyllido Allanol Llwyddiannus

Darparwyd gweithdai a oedd yn defnyddio hwyluswyr allanol er mwyn cefnogi'r agendâu cyllido, eiddo deallusol ac effaith, ynghyd â hyfforddiant un-i-un ar gyfer academyddion a oedd yn ystyried ceisiadau am deitlau Darllenydd ac Athro. Roedd Prifysgol De Cymru yn un o'r rhai a sefydlodd Crwsibl Cymru, rhaglen sydd wedi ennill gwobr Addysg Uwch y Times, sy'n cefnogi ymchwilwyr talentog ar ddechrau eu gyrfa neu ar ganol eu gyrfa, a hynny mewn unrhyw ddisgyblaeth. Mae'r Brifysgol wedi cefnogi 20 o ymchwilwyr drwy hyn – 10 ohonynt yn fenywod.

Egwyddorion y Cod Ymarfer

Mae'r Brifysgol yn rhoi sylw manylach i dryloywder, cysondeb, atebolrwydd a chynwysoldeb yn Rhan 2, 3 a 4 o'r cod ymarfer hwn. Byddwn yn dangos tegwch tuag at bob aelod o staff yn y penderfyniadau a'r prosesau sy'n gysylltiedig â dynodi SRR, annibyniaeth ymchwilwyr, dewis allbynnau, a'r broses ar gyfer cefnogi amgylchiadau staff unigol.

Tryloywder	• Byddwn yn ymgynghori â staff ynghylch y cod ymarfer, a bydd copi o'r cod ymarfer ar gael yn agored drwy fewnrwyd y Brifysgol. • Bydd y cod ymarfer terfynol ar gael hefyd i staff drwy'r fewnrwyd. • Bydd unrhyw broses gwneud penderfyniadau'n dryloyw ac yn gyfiawnadwy yn erbyn y meini prawf yn y cod ymarfer hwn, a bydd penderfyniadau'n cael eu gwneud yn amserol.
Cysondeb	• Byddwn yn ystyried yn deg a ydym yn amrywio ein ffordd o wneud penderfyniadau pwysig ym mhroses yr REF ar sail arferion disgyblaethol gwahanol, ac yn gwneud yn siŵr nad ydynt yn gwahaniaethu. • Byddwn yn rhoi'r meini prawf yn y cod ymarfer hwn ar waith yn gyson yng nghyswllt pob aelod o staff Categori A cymwys sydd ar gyflogres y Brifysgol, ni waeth a oes unrhyw nodwedd warchodedig yn berthnasol ai peidio. • Bydd y Brifysgol yn rhoi gwybod i staff am benderfyniadau pwysig mewn ffordd glir a chyson. • Bydd y Brifysgol yn defnyddio'i meddalwedd/systemau data perthnasol yn gyson i reoli proses gyflwyniadau REF.

Atebolrwydd	• Darperir arweinwyr atebol ar lefel ganolog ac ar lefel Cyfadran, a bydd yr aelodau hyn o staff yn cael hyfforddiant priodol ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. • Bydd y Brifysgol hefyd yn sicrhau bod proses lywodraethu briodol wrth wraidd systemau a ddefnyddir i reoli cyflwyniadau REF 2021, er mwyn cefnogi egwyddorion y cod ymarfer a'r ystyriaethau o ran rheoli data, yn benodol yng nghyswllt y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR) ac ymdrin â data o natur sensitif. • Bydd modd cyfiawnhau penderfyniadau, byddant yn gyson, a byddant yn cael eu rhoi ar waith yn deg ac yn dryloyw, ond bydd cyfle hefyd i staff apelio yn erbyn penderfyniadau pan fo hynny'n briodol o fewn cwmpas y cod ymarfer.
Cynwysoldeb	• Byddwn yn glir ynghylch ein ffocws ar ragoriaeth ymchwil yn REF 2021. • Byddwn yn cydnabod cyfraniad pob aelod o staff Categori A cymwys ac yn cefnogi eu llwyddiant ar bob cam o'u gyrfaoedd academaidd ac ymchwil. • Byddwn yn defnyddio unrhyw asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, ac yn cael ein harwain ganddynt, drwy gydol cyfnod cyflwyno REF 2021. • Byddwn yn rhoi cyfle i'r staff gyfrannu at y broses o ddynodi SRR, pennu annibyniaeth ymchwil a dewis allbynnau. • Byddwn yn cyhoeddi ein cod ymarfer yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Cyfathrebu â staff

Cyn llunio'r cod ymarfer hwn, roedd y Brifysgol yn defnyddio egwyddorion cod ymarfer REF 2014 Prifysgol De Cymru ar gyfer dewis staff i'w cyflwyno fel arweiniad cyffredinol i'r paratoadau ar gyfer REF 2021. Wrth i'n paratoadau ddechrau yn 2015, roedd yn rhoi'r hyder angenrheidiol i'r Brifysgol fwrw ymlaen â pharatoadau ar gyfer cyflwyno i REF 2021 mewn ffordd deg a thryloyw, ac yn rhoi cyfle i staff gyfrannu o'r cychwyn. Gellir dweud felly ein bod wedi cyfathrebu'n agored â'n staff ynglŷn â'n paratoadau ar gyfer yr REF. Yn yr un modd, bydd y Brifysgol yn mynd ati'n weithgar i gyfathrebu â'r staff ynghylch y cod ymarfer ar gyfer cyflwyniad REF 2021 fel hyn:

Mewnrwyd y Brifysgol: mae pob aelod o staff yn gallu cael mynediad at fewnrwyd y Brifysgol, 'The Hub', lle bydd gwybodaeth benodol am yr REF yn cael ei chynnwys ar gyfer y staff, ynghyd â'r cod ymarfer. Cyhoeddwyd yr ymgynghoriad ar y cod ymarfer ar dudalen hafan 'The Hub' fel bod modd i bob aelod o staff ei weld a chael mynediad ato.

Negeseuon e-bost uniongyrchol: yn ogystal â'r wybodaeth ar 'The Hub', bydd staff yn cael cyngor ar y cod ymarfer dros e-bost, gan gydweithwyr penodol sy'n gysylltiedig â'r gwaith o reoli proses gyflwyniadau'r REF, fel y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil, y Deoniaid, Penaethiaid Ymchwil, Arweinyddion REF, a chydweithwyr o'r Gwasanaethau Arloesi ac Ymchwil (RISe – adran o fewn yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau). Mae cyfeiriad e-bost uniongyrchol y Brifysgol ar gyfer REF 2021 yn ffordd arall o gyfathrebu. Mae'r e-bost hwn yn cael ei reoli gan gydweithwyr yn RISe sy'n gyfrifol am gefnogi'r REF.

Bwletin y Brifysgol: mae modd cynnwys cyhoeddiadau pwysig yng nghylchlythyr wythnosol y Brifysgol i staff, sy'n cael ei anfon dros e-bost. Mae'r cylchlythyr hwn yn tynnu sylw at newyddion 'pwysicaf' yr wythnos a welwyd ar 'The Hub', gan gynnwys gwobrau, arolygon a chyhoeddiadau ynglŷn â pholisi.

Prif bwyllgorau/grwpiau'r Brifysgol: eitemau ar agenda prif Bwyllgorau/Grwpiau'r Brifysgol ar gyfer eu trafod; y Tîm Gweithredol, y Bwrdd Academaidd, Timau Gweithredol y Cyfadrannau, Pwyllgorau Ymchwil (y Brifysgol a'r Cyfadrannau), Gweithgor a Grwpiau Strategaeth yr REF a'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae'r REF yn eitem sefydlog ar agenda nifer o'r pwyllgorau/grwpiau hyn.

Ymgysylltu â staff at sail un-i-un: byddwn yn parhau i gynnig cyfleoedd i ymgysylltu â staff ar sail un-i-un, gan gymryd gofal i wneud yn siŵr bod y cyngor a roddir ar y cod ymarfer yn gywir ac yn gynhwysfawr. Rheolwyr Llinell ac Arweinyddion REF fydd y prif bwyntiau cyswllt i staff, gan sicrhau cyswllt â phrosesau arfarnu blynyddol/adolygiadau datblygiad a pherfformiad. Bydd staff yn cael eu cyfeirio at ffynonellau cymorth eraill os bydd angen hefyd.

Staff sy'n absennol o'r Brifysgol: byddai rheolwyr llinell yn adnabod yr aelodau hyn o staff ac yn cadw cysylltiad â nhw pan nad ydynt yn y Brifysgol. Mewn achosion fel y rhain, byddai'r rheolwr llinell wedi trafod â'r aelod o staff beth yw'r ffordd orau o gadw mewn cysylltiad â'r Brifysgol a pha mor aml maent am i hynny ddigwydd.

Rhan 2: Dynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil

Dim ond os na fydd sefydliad yn cyflwyno pob un o'i staff Categori A cymwys mewn un neu ragor o Unedau Asesu y bydd angen cwblhau rhan 2.

Y sail ar gyfer gwneud penderfyniadau

Yn ôl canllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau, rhaid i sefydliadau gyflwyno pob aelod o staff cymwys sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil (paragraffau 138 i 144). Yn gryno, *disgrifir staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil (SRR) fel rhai sy'n cael amser ac adnoddau penodol i gymryd rhan weithgar mewn ymchwil annibynnol, a bod hynny'n un o ddisgwyliadau eu swydd*.

Fel sefydliad ôl-92, sydd wedi'i angori yn ei ardal ac yn hybu ein cenhadaeth ddinesig, rydym yn ymfalchïo yn y ffaith bod y Brifysgol yn cynnig ei arbenigedd cyfoethog ac amrywiol i gymunedau. Mae'r cymunedau hynny yn eu tro yn gweld gwerth yn ein haddysg sy'n canolbwyntio ar alwedigaethau a'n gwaith ymchwil cymhwysol, sy'n cynnig atebion sy'n cael effaith ar y gymdeithas ac ar yr economi. Er mwyn gwireddu ein cenhadaeth, mae arbenigedd ein staff academaidd yn gallu bod yn amrywiol, a chynnwys gwaith ymchwil, arloesi ac ymgysylltu, ymarfer proffesiynol a dysgu ac addysgu, ac rydym yn rhoi'r un gwerth ar bob un ohonynt. Er enghraifft, mae pedair ffordd o ddod yn Athro ym Mhrifysgol De Cymru, sef ymchwil a datblygu, arloesi ac ymgysylltu, dysgu ac addysgu, ac ymarfer proffesiynol.

Gellir dweud felly bod natur ein sefydliad yn golygu nad yw ein staff academaidd i gyd yn canolbwyntio i raddau 'arwyddocaol' ar gyflawni gwaith ymchwil fel rhan o'u rôl. I gydnabod hyn, teimla'r Brifysgol na fyddai'n addas cyflwyno'r staff Categori A cymwys i gyd mewn un neu ragor o Unedau Asesu. Rydym yn rhagweld, fodd bynnag, mewn un neu ddwy Uned Asesu, y gallai pob un o'r staff Categori A cymwys fodloni'r meini prawf ar gyfer dynodi SRR.

Y meini prawf ar gyfer dynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil

Gan nad yw'r Brifysgol yn bwriadu cyflwyno pob un o'i staff cymwys fel SRR, mae wedi datblygu proses lle mae'n gallu dynodi'r staff mewn ffordd deg a chyson, gan wneud yn siŵr ei bod yn cadw at yr egwyddorion sy'n sail i'r polisi hwn. Mae'r Brifysgol wedi pwyso a mesur y dangosyddion a ddarparwyd yng nghanllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau (paragraff 141) i sefydlu ein meini prawf ar gyfer dynodi SRR.

Er mwyn dynodi cyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil, bydd y meini prawf canlynol yn berthnasol i bob aelod o staff Categori A cymwys (y mae 'Addysgu ac Ymchwil' yn brif swyddogaeth iddynt yn eu gwaith) sydd ar gyflogres Prifysgol De Cymru ar ddyddiad cyfrifiad REF 2021 ar gyfer staff, sef 31 Gorffennaf 2020. Os mai 'ymchwil yn unig' yw prif waith aelodau o staff, rhaid iddynt fod yn ymchwilwyr annibynnol er mwyn bodloni'r diffiniad ar gyfer staff Categori A cymwys.

Meini prawf dynodi SRR ar gyfer staff y gellir dweud mai eu prif swyddogaeth yn y gwaith yw **'addysg ac ymchwil'**

Amser ac adnoddau penodol yn cael eu darparu ar gyfer gwaith ymchwil	Bydd staff SRR yn cael o leiaf 20% o ddyraniad ar gyfer ymchwil yn y model llwyth gwaith academaidd. Ystyrir fel mater o drefn bod gan bob Athro ac Athro Cyswllt sy'n dilyn llwybr Ymchwil a Datblygu gyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil gan eu bod yn cael o leiaf 30% a 20% (yn y drefn honno) yn y dyraniad llwyth gwaith ar gyfer ymchwil. Bydd sefyllfa pob Athro ac Athro Cyswllt arall ar lwybrau Dysgu ac Addysgu, Arloesi ac Ymgysylltu ac Ymarfer Proffesiynol yn cael ei hadolygu, ac edrychir ar bob achos yn unigol drwy amcanion arfarnu a/neu ddyraniadau model llwyth gwaith wrth wneud penderfyniadau. Mae hyn hefyd yn benodol berthnasol o ran y modd y mae'r conservatoire (Coleg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru) yn gwneud ei drefniadau.
Cymryd rhan weithgar mewn ymchwil annibynnol	Cymerir bod pob Athro/Athro Cyswllt ar lwybr Ymchwil a Datblygu yn ymchwilwyr annibynnol. Cymerir bod pob aelod arall o staff SRR yn ymchwilwyr annibynnol fel mater o drefn.
Eithriadau	Staff sy'n dilyn rhaglen ymchwil dan gyfarwyddyd, fel PhD. Serch hynny, bydd yr eithriad hwn yn cael ei adolygu fesul achos er mwyn ystyried amrywiadau o ran ymarfer mewn gwahanol feysydd pwnc.

Meini prawf dynodi SRR ar gyfer staff y gellir dweud mai eu prif swyddogaeth yn y gwaith yw **'ymchwil yn unig'**

Er mwyn bodloni'r diffiniad ar gyfer staff Categori A cymwys, bydd angen i'r aelodau hyn o staff fodloni'r meini prawf ar gyfer annibyniaeth ymchwil, a welir yn Rhan 3 o'r cod ymarfer.

Os bydd staff yn bodloni'r diffiniad ar gyfer annibyniaeth ymchwil, ystyrir y bydd ganddynt gyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil, ac yn sgil hynny byddant yn cael eu hystyried yn staff Categori A dynodedig.

Cyflwyniadau bach

Os ceir achosion lle mae'r Brifysgol yn penderfynu gwneud cais am eithriad ar gyfer cyflwyniad bach, bydd y Brifysgol yn ceisio gosod aelodau o staff SRR o'r cyflwyniadau bach hyn mewn Uned Asesu arall, yn seiliedig ar y math o ymchwil a pha mor addas ydyw.

9

Unedau Asesu ac amrywiadau o ran arferion gwaith

Rydym wedi ystyried ein proses gyflwyno'n ofalus iawn, ac wedi sylwi y gallai rhai elfennau o'r meini prawf ar gyfer dynodi SRR amrywio o un Uned Asesu i'r llall, yn enwedig ym meysydd gwyddorau cymdeithasol, y celfyddydau a'r Dyniaethau, lle gallai staff sy'n cyflawni PhD gael eu hystyried yn staff SRR o hyd.

Y broses o wneud penderfyniadau

Mae'r broses o ddynodi SRR yn cael ei rhoi ar waith yn gyson ar draws y sefydliad, yn unol â'r camau a'r amserlen isod. Mae'r broses yn defnyddio ein system rheoli gwybodaeth ymchwil, Pure, sy'n cyd-fynd â system rheoli gwybodaeth Adnoddau Dynol y Brifysgol ac yn cael ei diweddaru bob nos. Mae hyn yn golygu y byddwn yn cael gwybodaeth gyson a chyfredol am staff, gan ein helpu i ddynodi statws SRR a rheoli'r gwaith o ddatblygu cyflwyniadau REF 2021.

Cafodd ein dull o ddynodi SRR ei gymeradwyo gan Dîm Gweithredol y Brifysgol ym mis Mehefin 2019, yn dilyn trafodaethau'n ymwneud â dynodi SRR mewn Grwpiau/Pwyllgorau a oedd yn berthnasol i'r REF yn y Brifysgol yn ystod 2018. Ni fydd y penderfyniad ar y broses i ddynodi SRR yn arwain at unrhyw newidiadau i gontractau staff o ganlyniad uniongyrchol i roi'r meini prawf hyn ar waith.

Fodd bynnag, efallai y bydd enghreifftiau pan fydd angen gwneud addasiadau i'r model dyrannu llwyth gwaith ar gyfer rhai aelodau o staff, er mwyn gwneud yn siŵr bod staff rhan-amser yn cael eu trin yr un fath â staff amser llawn. Mae'n bosibl y bydd enghreifftiau eraill lle bydd angen gwneud addasiadau, ond byddant yn cael eu hadolygu fesul achos ac yn cael eu monitro yn y cyfnod cyn ein cyflwyniad terfynol. Gallai enghreifftiau o'r fath gynnwys achosion lle mae staff wedi cael cais i ysgwyddo dyletswyddau addysgu ychwanegol, a bod y rheini wedi cael effaith ar yr amser a roddir i wneud gwaith ymchwil.

Ym mhob achos, fodd bynnag, bydd y broses o ddynodi SRR yn seiliedig ar yr hyn a ddisgwylir gan staff fel rhan o'u swyddogaeth, nid ar swmp nac ansawdd yr hyn a gyflawnwyd fel rhan o'r swyddogaeth honno. Mae hyn yn cyd-fynd â pharagraff 139 o ganllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau.

Rhoi'r meini prawf ar gyfer SRR ar waith

Rydym wedi defnyddio'r term 'proses archwilio REF' i ddisgrifio'r broses y bydd y Brifysgol yn ei defnyddio i ddynodi SRR.

Cam		**Cyfrifoldeb**	**Dyddiad**
1.	Deoniaid, Penaethiaid Ymchwil a Phenaethiaid Adrannau Corfforaethol perthnasol yn cael gwybod	Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil	Ionawr 2019

	bod y broses archwilio REF ar gyfer dynodi SRR yn cychwyn.		
2.	E-bost yn cael ei anfon at holl staff academaidd y Cyfadrannau a'r adrannau corfforaethol perthnasol i roi gwybod am broses archwilio REF i ddynodi SRR.	Deoniaid, Penaethiaid Adrannau Corfforaethol	Ionawr 2019
3.	Staff yn dewis eu dyraniad FTE presennol eu hunain yn system Pure ar gyfer gweithgareddau ysgolheigaidd ac ymchwil.	Staff academaidd	Dechrau Chwefror 2019
4.	Staff yn rhoi gwybod i'w rheolwr llinell eu bod wedi cwblhau'r broses hunanddewis yn system Pure.	Staff academaidd	Dechrau Chwefror 2019
5.	Rheolwyr Llinell yn edrych yn fanwl ar y dyraniadau FTE yn system Pure ac yn trafod lle bo angen gyda'r staff unigol.	Rheolwyr llinell	Canol Chwefror 2019
6.	Penaethiaid Ymchwil, Arweinyddion REF a Phenaethiaid Adrannau Corfforaethol perthnasol yn cael adroddiad am ddyraniad FTE ar gyfer gweithgareddau ysgolheigaidd ac ymchwil, ac aliniad presennol yr Uned(au) Asesu.	RISe	Tua Diwedd Chwefror 2019
7.	Y Cyfadrannau'n adolygu'r data am y tro cyntaf. Trafodaethau'n cael eu cynnal gydag aelodau unigol o staff lle bo angen.	Penaethiaid Ymchwil, Arweinyddion REF a Phenaethiaid Adrannau Corfforaethol	Diwedd Chwefror 2019
8.	Y Cyfadrannau'n croesgyfeirio'r data a hunan ddewiswyd â'r dyraniadau llwyth gwaith ar gyfer staff ym mhob un o'r categorïau canlynol: Gweithgareddau Ysgolheigaidd ac Ymchwil i lefel tri is-bennawd, sef: Ymchwil; Menter ac Ymgysylltu; Dysgu, Addysgu ac Ymarfer Proffesiynol.	Deoniaid, Penaethiaid Ymchwil a staff y Cyfadrannau lle bo hynny'n briodol, e.e. Penaethiaid y Timau Gweinyddol.	Ebrill – diwedd Mai 201109
9.	Bydd staff gydag o leiaf 20% wedi'i ddyrannu i'r is-bennawd 'ymchwil' yn cael eu dynodi'n staff SRR ac yn cael eu cyfateb i'r Unedau Asesu priodol.	RISe	Mai – Mehefin 2019
10.	Gwirio'r data'n derfynol i wneud yn siŵr bod popeth yn iawn a dynodi staff fel SRR.	Cyfadrannau, RISe	Awst – Hydref 2019
11.	Rhoi adborth i staff am eu statws SRR: - Neges gan y Brifysgol i ddechrau arni drwy e-bost ar gyfer pob aelod o staff. - E-bost unigol i bob aelod o staff Categori A cymwys i roi gwybod iddynt am ganlyniad proses archwilio REF, ac a ydynt wedi cael eu dynodi'n staff SRR ai peidio, ynghyd â'r sail resymegol dros hynny.	Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil Deoniaid neu Benaethiaid Ymchwil	Hydref 2019 Hydref 2019
12.	Statws SRR yn cael ei gadarnhau ar gyfer yr holl aelodau newydd o staff sy'n bodloni'r meini prawf i fod yn staff Categori A cymwys pan fyddant yn dechrau ar eu rôl yn y Brifysgol. Bydd staff yn cael eu cyfateb i'r Unedau Asesu priodol a rhoddir gwybod i'r Arweinydd(ion) REF perthnasol os yw staff wedi'u dynodi fel SRR. Monitro unrhyw newidiadau yn nyletswyddau'r staff.	Rheolwyr Llinell (drwy drafod â'r Deoniaid a'r Penaethiaid Ymchwil)	Tachwedd 2019 – diwedd Gorffennaf 2020
13.	Er budd tryloywder, bydd staff unigol yn ymwybodol o'u statws SRR presennol.	RISe	Tachwedd 2019 ac Awst 2020

	Bydd y data hyn yn cael eu defnyddio hefyd i gynnwys staff yn y gronfa o staff Categori A dynodedig yn y modiwl REF yn system Pure. Yn y ddau achos, dim ond yr aelod o staff a defnyddwyr awdurdodedig fydd yn gallu gweld y wybodaeth.		
14.	Cadarnhad terfynol (gwirio i wneud yn siŵr bod popeth yn iawn) o SRR a chronfa'r Brifysgol o staff Categori A dynodedig.	Deoniaid, Penaethiaid Ymchwil, RISe, Adnoddau Dynol	Awst 2020
15. *	Rhoi adborth i staff i gadarnhau eu statws yn REF 2021: - Neges gan y Brifysgol i ddechrau arni drwy e-bost ar gyfer pob aelod o staff. - E-bost unigol i bob aelod o staff Categori A cymwys i roi gwybod iddynt am ganlyniad proses archwilio REF, ac a ydynt wedi cael eu dynodi'n staff SRR ai peidio, ynghyd â'r sail resymegol dros hynny.		Awst 2020 / Medi 2020

*Mae'r Brifysgol yn cydnabod y cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â'r cam hwn o ran argaeledd staff, ond mae'n gaeth i amserlen REF 2021; dyddiad y cyfrifiad ar gyfer staff yw 31 Gorffennaf 2020. Mae hyn yn golygu bod yr adborth terfynol ar statws SRR yn cael ei roi ar adeg pan mae'r staff academaidd fel arfer yn cymryd dipyn o wyliau blynyddol, ar ôl i ymrwymiadau addysgu ac arholi'r flwyddyn academaidd ddod i ben (a chyn i'r flwyddyn academaidd newydd ddechrau). Mae angen rhoi gwybod i'r staff am eu statws SRR ar yr adeg hon er mwyn caniatáu digon o amser ar gyfer unrhyw apeliadau, ac i wneud yr addasiadau angenrheidiol i fersiynau terfynol y cyflwyniadau os bydd angen.

Cyfathrebu â staff

Ym mhob rhan o'n gwaith paratoi, rydym wedi gwneud ein gorau i fod yn gynhwysol ac i gynnwys ein staff wrth roi'r meini prawf ar gyfer SRR ar waith. Ar gyfer ein ffug ymarfer REF 2017/18, galwodd y Brifysgol ar bob aelod o staff i ofyn a hoffent gyfrannu. Ers i'r meini prawf ar gyfer dynodi SRR gael eu cadarnhau, rydym wedi parhau i gynnwys staff, fel y dangosir isod. Mae hyn wedi cael llawer o effeithiau cadarnhaol, nid yn unig o ran sicrhau bod staff yn fwy ymwybodol o'r REF a'i bwrpas, ond o ran rhoi cyfle i staff ystyried eu llwybrau gyrfa eu hunain, a'u hannog i drafod y pwnc â'u rheolwyr llinell.

Bydd y meini prawf ar gyfer dynodi SRR yn cael eu rhannu, ynghyd â manylion am y gwaith o ddatblygu'r cod ymarfer a'r ymgynghoriad yn ei gylch, a gwybodaeth am ran o broses archwilio REF hefyd, fel y disgrifir uchod. Gan fod yr hyn a gyflwynir ar gyfer yr REF yn bwysig iawn i'r Brifysgol drwyddi draw, rydym wedi ceisio rhoi gwybod i holl staff y sefydliad am ein bwriadau, nid dim ond y rheini sydd â chysylltiad uniongyrchol â'r REF.

Pan fyddwn yn rhannu'r cod ymarfer, fodd bynnag, byddwn yn tynnu sylw at y meini prawf ar gyfer dynodi SRR, annibyniaeth ymchwil (gweler Rhan 3) a dewis allbynnau, gan gynnwys y broses ar gyfer datgan amgylchiadau staff (gweler Rhan 4) ar gyfer staff 'addysgu ac ymchwil' a staff 'ymchwil yn unig'.

<u>Ymgynghori ar y Cod Ymarfer</u>
Ym mis Mai 2019, cynhaliwyd ymgynghoriad â staff ar draws y Brifysgol. Roedd yr ymgynghoriad ar agor i bob aelod o staff drwy'r sianeli cyfathrebu canlynol:

- **Negeseuon e-bost gan y Cyfadrannau at yr holl staff academaidd**, a oedd yn cynnwys staff 'addysgu ac ymchwil' a staff 'ymchwil yn unig'.
- Hysbysiad drwy **fewnrwyd y Brifysgol**, 'The Hub', drwy benawdau ar y dudalen hafan, fel bod modd i holl staff y Brifysgol gymryd rhan.
- Darparwyd copi i'r prif grŵp sy'n cynrychioli staff hefyd er mwyn iddo allu rhannu'r wybodaeth â'i aelodau.

Rhoddwyd gwahoddiad i staff ymateb i gyfeiriad e-bost REF 2021 Prifysgol De Cymru, a oedd dan reolaeth RISe. Drwy ymgynghori â'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil, ystyriwyd y sylwadau i gyd, a gwnaed newidiadau i'r cod ymarfer pan oedd hynny'n briodol.

Bydd yr adborth i staff ar y broses ymgynghori, a'r fersiwn o'r cod ymarfer a gyflwynwyd, yn cael eu darparu drwy 'The Hub' a phwyllgorau perthnasol y Brifysgol; Tîm Gweithredol y Brifysgol, Grŵp Strategaeth REF, Gweithgor REF, y Bwrdd Academaidd, Pwyllgor Ymchwil y Brifysgol, Pwyllgorau Ymchwil y Cyfadrannau a Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol.

Adborth ar statws SRR

Uchod, sonnir pryd mae staff yn cael gwybod am eu statws SRR fel rhan o 'broses archwilio REF'. Bydd staff yn cael adborth am eu statws SRR dros e-bost gan y Deon neu'r Pennaeth Ymchwil yn ystod tymor yr hydref 2019 a haf 2020, ar ôl dyddiad y cyfrifiad ar gyfer staff. Fel rhan o'r broses o roi adborth, bydd staff yn cael gwybod am y broses apelio a chwyno.

Ymgynghori â grwpiau sy'n cynrychioli staff

Y grŵp sy'n cynrychioli staff y mae'r Brifysgol wedi ymgynghori ag ef er mwyn cael cytundeb ar y meini prawf i ddynodi SRR yn REF 2021 yw'r **UCU**, sef Undeb y Prifysgolion a'r Colegau.

Mae'r Brifysgol wedi ymgynghori â chynrychiolwyr yr UCU ar y cod ymarfer, yn benodol ar y meini prawf ar gyfer dynodi SRR. Mae cynnwys allbynnau staff sydd wedi colli eu swyddi (gweler Rhan 4) wedi bod yn ffocws i'r trafodaethau hefyd.

Dyma beth sydd wedi cymryd lle:

- **Ionawr 2019:** Cynrychiolwyr yr UCU yn cael gwybod am y bwriad i gynnal proses archwilio REF yn ystod y cyfnod rhwng Ionawr ac Ebrill 2019.
- **Ebrill 2019:** Cyfarfu'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil, cynrychiolwyr o'r Adran Adnoddau Dynol ac Ymchwil a'r Adran Ymgysylltu â Busnesau â chynrychiolwyr yr UCU ar 4 Ebrill 2019. Cyfarfod cychwynnol oedd hwn i drafod sut yr oedd y Brifysgol yn dynodi SRR, cyflwyno allbynnau staff sydd wedi colli eu swyddi, a materion eraill yn ymwneud ag REF a datblygu'r cod ymarfer.
- **Ebrill 2019:** Darparwyd y wybodaeth ychwanegol yr oedd yr UCU wedi gofyn amdani gan y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil i egluro'r pwyntiau canlynol a godwyd yn y cyfarfod ar 4 Ebrill 2019:

- Crynodeb o'r canllawiau ar gyfer REF 2021
- Y meini prawf ar gyfer dynodi staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil
- Cyn aelodau o staff – yn benodol, cynnwys allbynnau staff sydd wedi colli eu swyddi
- Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb
- Unedau Asesu Prifysgol De Cymru ar gyfer REF 2021
- Y broses ar gyfer penodi Arweinyddion REF ar gyfer pob Uned Asesu

- **Mehefin 2019:** Cafodd UCU eu cynnwys ac maent wedi bod yn rhan o nifer o drafodaethau ynghylch llunio Cod Ymarfer Prifysgol De Cymru.

Staff a phwyllgorau

Mae Prifysgol De Cymru wedi defnyddio'r un prosesau a dulliau o weithio ers y cyflwyniad ar gyfer REF 2014. Mae strwythur llywodraethu wedi bod yn ei le ers i ni ddechrau paratoi ar gyfer yr REF, ond mae'r strwythur hwnnw wedi datblygu i gyd-fynd â'r newidiadau pwysig sydd wedi digwydd ers REF 2014, a'r ffordd rydym ninnau'n ymdrin ag REF 2021 yn gyffredinol. Nodir isod y staff a'r pwyllgorau sy'n rhan o baratoadau'r Brifysgol ar gyfer REF 2021, a'r math o rôl sydd ganddynt. Mae modd gweld cyfansoddiad ac aelodaeth y pwyllgorau/grwpiau yn Atodiadau 1 i 9.

Staff

Staff	**Cyfrifoldebau yng nghyswllt REF 2021**
Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil Gwneud penderfyniadau	- Rhoi'r Strategaeth Ymchwil ar waith. - Rheoli'r paratoadau ar gyfer REF 2021 yn strategol. - Datblygu cod ymarfer REF 2021 a'i roi ar waith. - Adolygu a chyflwyno argymhellion i'r Is-Ganghellor eu cymeradwyo ar gyfer eu cyflwyno ym mis Mawrth 2020. - Cadeirio'r pwyllgorau canlynol: Pwyllgor Ymchwil y Brifysgol, Grŵp Strategaeth REF, Gweithgor REF, Grŵp Amgylchiadau Staff Unigol REF. - Aelod o Dîm Gweithredol a Bwrdd Academaidd y Brifysgol.
Deoniaid Gwneud penderfyniadau	- Ysgwyddo cyfrifoldeb dros ddynodi SRR a phenderfynu ar annibyniaeth ymchwil ar lefel Cyfadran. - Aelod o Grŵp Strategaeth REF a Phwyllgor Ymchwil y Brifysgol.
Penaethiaid Ymchwil Gwneud penderfyniadau	- Gweithio gyda'r Deon i ysgwyddo cyfrifoldeb dros ddynodi SRR a phenderfynu ar annibyniaeth ymchwil ar lefel Cyfadran. - Goruchwylio gwaith Arweinyddion REF i ddatblygu cyflwyniadau. - Cadeirio Pwyllgor Ymchwil y Gyfadran. - Aelod o'r Grŵp Strategaeth REF a Phwyllgor Ymchwil y Brifysgol.
Arweinyddion REF Gwneud penderfyniadau a chynghori	- Bod yn gyfrifol am gyflwyniadau REF drwy reoli'r broses o adolygu allbynnau, astudiaethau achos ar effaith a datganiadau amgylcheddol, a phenodi adolygwyr allanol. - Rhoi argymhellion ar ddewis allbynnau. - Aelodau o'r Gweithgor REF a Phwyllgorau Ymchwil y Cyfadrannau.
Adnoddau Dynol (Partner ym maes Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu, Rheolwr Systemau a Gwybodaeth Adnoddau Dynol) Cynghori	- Rhoi cyngor ar y broses o ddatblygu'r cod ymarfer, gan gynnwys dynodi SRR, asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, a'r broses apelio. - Rhoi cyngor ar y broses o ddatblygu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer REF 2021. - Cadarnhau data drwy ddefnyddio systemau data Adnoddau Dynol. - Aelod o'r Grŵp Strategaeth REF (Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu).
Yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau (Cyfarwyddwr, Pennaeth RISe, Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil a Swyddog Prosiectau Ymchwil Strategol)	- Rheoli system Pure er mwyn cynorthwyo gyda'r broses archwilio ar gyfer yr REF i ddynodi SRR a rheoli'r cyflwyniadau, gan gynnwys dewis allbynnau. - Cefnogi'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil i lunio'r cod ymarfer a rheoli'n weithredol y cyflwyniad ar gyfer yr REF, a chynorthwyo'r Cyfadrannau a staff unigol.

Cynghori	- Aelodaeth a chymorth ar gyfer Grwpiau/Pwyllgorau sy'n gysylltiedig â'r REF, a Phwyllgor Ymchwil y Brifysgol. - Mae Cyfarwyddwr yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau yn Gadeirydd/aelod o Grwpiau/Pwyllgorau'r Brifysgol sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r rhain yn cynnwys y Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Grŵp Cydraddoldeb Hunaniaeth o ran Rhywedd a Chyfeiriadedd Rhywiol (Cadeirydd), Grŵp Llywio Athena Swan a Grŵp Llywio Rhagoriaeth mewn Ymchwil Adnoddau Dynol (Cadeirydd).

Penodi Arweinyddion REF

Mae'r broses o benodi Arweinyddion REF yn gyson ar draws y sefydliad, gyda disgrifiad o'r rôl, a'r broses ar gyfer penodi, wedi'u datblygu drwy ddefnyddio cod ymarfer REF 2014 y Brifysgol.

Dyma'r broses:

- Gofyn i staff y Cyfadrannau am geisiadau, gan ddarparu disgrifiad o'r rôl.
- RISe yn derbyn ceisiadau (un dudalen ar gyfer dangos diddordeb a CV i gyd-fynd â hynny).
- Yr ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf yn y disgrifiad o'r rôl yn cael eu gwahodd i gyfweliad.
- Cynhelir y cyfweliadau gydag uwch aelod o staff ar y panel.
- Penodiadau'n cael eu cadarnhau gan y Grŵp Strategaeth REF (roeddent yn arfer cael eu cadarnhau gan Bwyllgor Ymchwil y Brifysgol cyn i'r Grŵp Strategaeth REF gael ei sefydlu)

Pwyllgorau

Pwyllgor [Atodiad]		**Cyfrifoldeb**
Y Tîm Gweithredol [1]	Rôl: Gwneud penderfyniadau Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Is-Ganghellor Cadw cofnodion: Nodiadau	- Cymeradwyo i gyflwyno i REF ar gyfer pob Uned Asesu, a'r datganiad amgylcheddol ar lefel y sefydliad. - Cymeradwyo i gyflwyno'r cod ymarfer.
Grŵp Strategaeth REF [2]	Rôl: Cynghori Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil Cadw cofnodion: Cofnodion	- Goruchwylio'r paratoadau ar gyfer yr REF yn strategol. - Datblygu'r cod ymarfer. - Derbyn data ar asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a chymryd camau lle bo angen.
Gweithgor REF [3]	Rôl: Cynghori Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil Cadw cofnodion: Cofnodion	- Mynd ati'n weithredol i oruchwylio'r paratoadau ar gyfer yr REF, gan adrodd yn ôl i'r Grŵp Strategaeth REF. - Edrych yn fanwl ar ddatblygiad y cod ymarfer a rhoi adborth arno.
Y Bwrdd Academaidd [4]	Rôl: Cynghori Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Is-Ganghellor Cadw cofnodion: Cofnodion	- Rhoi gwybod am ddatblygiad y cod ymarfer ac am y cyflwyniad terfynol. - Goruchwylio'r paratoadau ar gyfer yr REF o safbwynt academaidd.
Pwyllgor Ymchwil [5]	Rôl: Cynghori Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil Cadw cofnodion: Cofnodion	- Goruchwylio'r paratoadau ar gyfer yr REF o safbwynt academaidd. - Derbyn cofnodion y Grŵp Strategaeth REF.
Pwyllgor Ymchwil y Cyfadrannau [6]	Rôl: Cynghori Lefel: Cyfadran Cadeirydd: Pennaeth Ymchwil neu enwebai Cadw cofnodion: Cofnodion	- Goruchwylio paratoadau Unedau Asesu ar lefel Cyfadran. - Goruchwylio'r broses o roi'r cod ymarfer ar waith ar lefel Cyfadran.
Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth [7]	Rôl: Cynghori Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Ysgrifennydd y Brifysgol	- Ymgynghori ar y gwaith o ddatblygu'r cod ymarfer.

	Cadw cofnodion: cofnodion	- Cael gwybod am ganlyniadau asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb pan fydd hynny'n briodol.
Panel Apêl REF Prifysgol De Cymru [8]	Rôl: Gwneud penderfyniadau Lefel: Prifysgol Cadeirydd: I'w gadarnhau Cadw cofnodion: cofnodion (golygu i'w dosbarthu ymhellach)	- Ystyried apeliadau'n ymwneud ag SRR a phenderfyniadau ynglŷn â statws annibyniaeth ymchwil. - Ystyried apeliadau sy'n ymwneud â phenderfyniadau am amgylchiadau staff unigol.
Panel Amgylchiadau Staff Unigol REF Prifysgol De Cymru [9]	Rôl: Gwneud penderfyniadau Lefel: Prifysgol Cadeirydd: Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil Cadw cofnodion: Cofnodion (golygu i'w dosbarthu ymhellach)	- Gwneud penderfyniadau am ostyngiadau wrth ystyried amgylchiadau staff. - Gwneud argymhellion ar y potensial i gyflwyno ceisiadau am ostyngiadau, a cheisiadau i ddileu'r gofyniad am isafswm.
Timau adolygu allbynnau mewnol	Rôl: Cynghori Lefel: Uned Asesu Cadeirydd: Arweinydd REF Cadw cofnodion: Camau Gweithredu	- Adolygu'r allbynnau sy'n cael eu cynnig gan staff.

Hyfforddiant

Mae'n rhaid i'r Brifysgol wneud yn siŵr bod camau'n cael eu cymryd i sicrhau bod hyfforddiant priodol yn cael ei ddarparu i staff/aelodau o Bwyllgorau perthnasol y Brifysgol sy'n rhan o unrhyw benderfyniadau i ddynodi SRR, i bennu annibyniaeth ymchwil ac i ddewis allbynnau ar gyfer REF 2021.

Drwy drafod â'r Adran Adnoddau Dynol, rydym wedi nodi'r gwahanol ffyrdd o ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan ganolbwyntio'n benodol ar ragfarnau diarwybod yng nghyswllt REF 2021. Bydd ein hyfforddiant yn seiliedig ar y ddarpariaeth a gynigir gan Advance HE, sef:

i. Comisiynu gweithdy pwrpasol – Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Rhagfarnau Diarwybod ac REF 2021 – a fydd yn cael ei gynnal ym mis Hydref 2019 i bob aelod o staff sydd â rôl lle mae'n gwneud penderfyniadau yn ein paratoadau ar gyfer REF 2021.
ii. Rhoi cyngor i adolygwyr allbynnau mewnol drwy ddefnyddio nodiadau Advance HE ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a'r REF, a gweithgareddau ar 'ddeall terminoleg cyfraith cydraddoldeb'. Cafwyd caniatâd gan Advance HE i ddefnyddio'r deunydd hyfforddi hwn yn sgil ein haelodaeth sefydliadol a phresenoldeb y Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil yng ngweithdy Advance HE ar gyfer ymarferwyr (Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil 2021) ym mis Ebrill 2019. Advance HE fydd yn cael y clod am yr hyfforddiant. Bydd yn cael ei ddefnyddio at ddibenion REF yn unig, ac ni fydd yn cael ei rannu y tu hwnt i'r Brifysgol.

Apeliadau a chwynion

Bydd y Brifysgol yn ystyried apeliadau gan staff ynghylch canlyniadau'r broses archwilio i ddynodi SRR. Bydd hefyd yn ystyried apeliadau ynghylch canlyniadau penderfyniadau'n ymwneud ag annibyniaeth ymchwil (gweler Rhan 3).

Mae'r Brifysgol wedi rhoi proses amserol ar waith i roi gwybod i staff am eu statws SRR (gan gynnwys y sail resymegol dros y penderfyniad) fel bod modd ystyried apêl cyn y broses gyflwyno derfynol.

Ni fydd yr apeliadau'n cael eu hystyried oni bai eu bod yn dod gan staff nad ydynt wedi'u dynodi'n staff SRR oherwydd y canlynol:

i. Ni chafodd y meini prawf ar gyfer dynodi SRR eu cymhwyso'n unol â'r cod ymarfer.
ii. Roedd y data a ddefnyddiwyd wrth gymhwyso'r meini prawf ar gyfer SRR yn anghywir.
iii. Eithriadau i'r meini prawf ar gyfer SRR oherwydd amrywiadau mewn arferion gwaith gan yr Uned Asesu.

Os yw aelod o staff yn dymuno apelio am eu bod wedi cael statws SRR, bydd y panel apêl yn ystyried hyn hefyd, ar yr un sail ag i - iii uchod.

Nid oes modd i staff apelio am y rhesymau canlynol:

i. Y meini prawf ar gyfer dynodi SRR neu unrhyw elfen arall o'r meini prawf ar gyfer REF 2021.
ii. Ar sail penderfyniad academaidd ar ansawdd yr allbwn (gweler Rhan 3).

Bydd staff yn cael gwybod am y broses apelio yn y llythyr a gânt gan y Deon/Pennaeth Ymchwil ar eu statws SRR (Hydref 2019 ac Awst 2020). Os bydd staff yn dymuno apelio yn erbyn y penderfyniad, bydd ganddynt fis i wneud hynny o'r dyddiad y byddant yn derbyn y llythyr hwn. Bydd manylion y broses apelio i'w gweld ar fewnrwyd y Brifysgol hefyd. Bydd apeliadau llwyddiannus sy'n dod i law yn rhoi cyfle i staff wneud cais am ostwng nifer yr allbynnau oherwydd amgylchiadau staff (gweler Rhan 4). Bydd y broses apelio'n aros ar agor i aelodau newydd o staff, a fydd yn gallu apelio hyd at fis ar ôl cael yr hysbysiad ynglŷn â statws SRR.

Cynghorir staff yn gryf i geisio datrys unrhyw broblemau sy'n ymwneud â statws SRR yn anffurfiol gyda'r Deon a'r Pennaeth Ymchwil, a fydd yn ceisio datrys y mater. Os nad yw hyn yn bosibl, gall staff apelio drwy lenwi ac anfon profforma byr (Atodiad 10) i Gadeirydd y panel apêl. Gellir cyflwyno tystiolaeth ategol sy'n berthnasol i'r achos hefyd os oes angen.
Er mwyn cadw at ofynion cod ymarfer REF ym mharagraff 77b, mae cyfansoddiad y panel apêl **yn annibynnol ar y staff sy'n rhan o'r broses o ddynodi SRR** (Atodiad 8).

Bydd y panel apêl yn ystyried yr achos, a bydd y canlyniad yn cael ei roi drwy adborth ysgrifenedig a fydd yn dweud beth yw'r sail resymegol dros y penderfyniad. Bydd y panel apêl yn cyflwyno'u canlyniadau'n amserol gan ystyried y paratoadau ar gyfer yr REF. Bydd penderfyniad y panel apêl yn derfynol, ond bydd modd i staff ofyn am adborth wyneb-yn-wyneb gan aelod o'r panel i drafod y canlyniad os nad yw'n cytuno â'r statws SRR. Os bydd apêl yn llwyddiannus ar statws SRR, bydd statws yr aelod o staff ar gyfer REF 2021 yn cael ei gyfateb i'r Uned Asesu briodol.

Bydd data sydd ddim yn datgelu manylion neb yn cael eu rhannu ag unigolion/pwyllgorau/grwpiau priodol sy'n rhan o'r gwaith o oruchwylio paratoadau'r Brifysgol ar gyfer yr REF.

Bydd y cyrff cyllido yn galluogi unigolion i gwyno'n ffurfiol os nad yw cod ymarfer y Brifysgol wedi cael ei roi ar waith yn deg ac yn gyson. Bydd proses annibynnol gadarn i ystyried cwynion ar gael os nad yw'r Brifysgol yn gallu cynnig datrysiad boddhaol. Bydd rhagor o fanylion am y drefn gwyno hon yn cael eu cyhoeddi yn ystod tymor yr hydref 2019.

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

Mae'r cyrff cyllido yn mynnu bod y Brifysgol yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb i'n helpu i wneud yn siŵr nad ydym, drwy amryfusedd, yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grwpiau penodol o safbwynt un neu ragor o nodweddion gwarchodedig.

Mae'n rhaid i ni gyflwyno'r fersiwn derfynol o'n hasesiad o'r effaith ar gydraddoldeb i'r cyrff cyllido ar ôl y dyddiad cau ar gyfer cyflwyniadau REF 2021. Bydd hyn yn adlewyrchu'r dadansoddiad terfynol o'r data a gyflwynwyd i'r REF. Byddwn yn parchu'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data, ac ni fyddwn yn dweud pwy yw unrhyw unigolion pan fyddwn yn cyflawni'r asesiadau. Felly, oherwydd maint disgwyliedig rhai o'n Hunedau Asesu, bydd y data a'r naratif ar gyfer yr asesiadau'n cael eu cynnal ar lefel Cyfadran. Bydd copi o'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael ei gyhoeddi fel bod modd i bob aelod o staff ei ystyried. Os daw effaith arwyddocaol i'r amlwg, bydd y Brifysgol yn cyhoeddi'r wybodaeth yn llawn – mae hyn yn ofyniad cyfreithiol yng Nghymru.

Bydd y Brifysgol yn cynnal cyfres o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar wahân, a'r rheini'n cynnwys pob un o'r polisïau a'r gweithdrefnau hyn yn y cod ymarfer ar gyfer:
- Dynodi SRR
- Pennu annibyniaeth ymchwil
- Dewis allbynnau.

Yn ystod y camau canlynol o'n paratoadau ar gyfer REF 2021:
- Wrth baratoi cyflwyniadau drafft (drwy ffug ymarferion REF y Brifysgol)
- Wrth ddewis allbynnau, sy'n cynnwys priodoli allbynnau a chyd-awduron
- Wrth baratoi'r cyflwyniad terfynol.

Bydd Templed Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb y Brifysgol (Atodiad 11) yn ceisio deall y canlynol:
- Nodweddion staff gydag SRR o'u cymharu â nodweddion yr holl staff academaidd.
- Nodweddion staff sy'n bodloni'r diffiniad o annibyniaeth ymchwil, a'r rhai sydd ddim.
- Dosbarthiad allbynnau yn ôl nodweddion staff yn y gronfa allbynnau.
- Os oes rhai, pa gamau ddylai gael eu cymryd i roi sylw i broblemau o ran amrywiaeth a ddaeth i'r amlwg wrth gynnal yr asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.
- A yw ceisio edrych ar batrymau cydgyfeiriadedd (intersectionality) penodol yn yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb, er enghraifft oedran a rhyw, wedi arwain at unrhyw anfantais.

Rhan 3: Pennu annibyniaeth ymchwil

Dylai staff Categori A cymwys y gellir eu disgrifio fel staff 'ymchwil yn unig' fodloni diffiniad REF 2021 o ymchwilydd annibynnol, fel y manylir yn y canllawiau ar gyflwyniadau, paragraffau 128 i 134.

Dywedir ym Mharagraff 131:
At ddibenion yr REF, diffinnir ymchwilydd annibynnol fel unigolyn sy'n cyflawni ei waith ymchwil ef ei hun, yn hytrach na rhaglen ymchwil rhywun arall.

Bydd staff 'ymchwil yn unig' sy'n ymchwilwyr annibynnol ac ar gyflogres Prifysgol De Cymru ar ddyddiad y cyfrifiad yn cael eu nodi gan y Brifysgol fel staff Categori A dynodedig. Serch hynny, nid

yw pob aelod o staff ‘ymchwil yn unig’ yn bodloni’r diffiniad hwn, felly bydd y Brifysgol yn rhoi proses ar waith i bennu annibyniaeth ymchwil.

Y meini prawf ar gyfer pennu annibyniaeth ymchwil

Bydd y Brifysgol yn pennu annibyniaeth ymchwil staff ‘ymchwil yn unig’ drwy ddefnyddio tystiolaeth o annibyniaeth a chyfrifoldeb rôl a fydd yn seiliedig ar y dangosyddion y mae’r prif baneli REF wedi’u darparu yn y meini prawf ar gyfer paneli a’r dulliau gweithio, paragraffau 188 ac 189.

Defnyddir cyfuniad o ddangosyddion ym meysydd y celfyddydau, dyniaethau a’r gwyddorau cymdeithasol i nodi annibyniaeth ymchwil. O’r herwydd, bydd y Brifysgol yn sicrhau y bydd yn glynu at baragraff 133 o’r canllawiau ar gyflwyniadau.

Dywedir ym Mharagraff 133:
“Nid ystyrir fod aelod o staff wedi cyflawni ymchwil annibynnol yn unig am eu bod yn cael eu henwi ar un neu fwy o gynhyrchion ymchwil.”

Pennu annibyniaeth ymchwil staff y gellir dweud mai eu prif swyddogaeth yn y gwaith yw ‘ymchwil yn unig’

Gradd D	Cynorthwyydd ymchwil fel rheol, a phwrpas ei waith yw cyflawni prosiectau ymchwil dan oruchwyliaeth a chynorthwyo ymchwilwyr.	Ddim yn staff Categori A cymwys: Nid yw’n cyd-fynd â’r diffiniad o ymchwilydd annibynnol.
Gradd E	Uwch-gynorthwyydd Ymchwil fel rheol, a phwrpas ei waith yw cyflawni gweithgareddau ymchwil a chyfrannu atynt.	Bydd cymhwysedd ar gyfer Categori A yn cael ei bennu fesul achos: Mae’n rhaid i’r aelodau hyn o staff ddarparu tystiolaeth o annibyniaeth oddi ar y rhestr o ddangosyddion sy’n berthnasol i brif banel yr Uned Asesu.
Gradd F	Cymrawd Ymchwil fel rheol, a phwrpas ei waith yw cyflawni prosiectau ymchwil, a’u harwain pan fydd hynny’n briodol.	Bydd cymhwysedd ar gyfer Categori A yn cael ei bennu fesul achos: Mae’n rhaid i’r aelodau hyn o staff ddarparu tystiolaeth o annibyniaeth oddi ar y rhestr o ddangosyddion sy’n berthnasol i brif banel yr Uned Asesu.
Gradd G ac uwch	Uwch Gymrawd Ymchwil fel rheol, a phwrpas ei waith yw arwain prosiectau ymchwil a’u rheoli.	Ymchwilwyr Annibynnol, ac o’r herwydd yn bodloni’r diffiniad o fod yn gymwys ar gyfer Categori A. Cânt eu hystyried yn staff Categori A a gyflwynwyd.

Tystiolaeth o annibyniaeth

Ar gyfer y prif baneli i gyd: - Arwain neu ysgwyddo rôl prif ymchwilydd neu rôl gyfatebol ar brosiect ymchwil sy'n cael ei gyllido'n allanol. - Meddu ar gymrodoriaeth a roddwyd drwy gystadleuaeth, lle’r oedd annibyniaeth ymchwil yn un o’r gofynion, a enillwyd yn annibynnol. - Arwain grŵp ymchwil neu becyn gwaith arwyddocaol neu arbenigol.
Ar gyfer y prif baneli C a D, byddwn hefyd yn ystyried:

- Wedi'i enwi fel Cyd-ymchwilydd ar ddyfarniad/grant ymchwil a gyllidir yn allanol.
- Cyfrannu'n sylweddol at gynllun y gwaith ymchwil, a sut mae'n cael ei gyflawni a'i ddehongli.

Bydd Prifysgol De Cymru yn ystyried y dangosyddion isod hefyd ar gyfer y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol:

- Cyhoeddi ymchwil annibynnol yn ei enw ei hun.
- Cyhoeddi allbynnau sy'n deillio o'i waith ymchwil annibynnol ei hun, lle mai ef ei hun oedd yr awdur.
- Gallu cyflawni gwaith ymchwil annibynnol fel rhan o'i rôl ym Mhrifysgol De Cymru.
- Cael amser yn y model llwyth gwaith academaidd i gyflawni ei waith ymchwil annibynnol ei hun.

Cymhwyso'r meini prawf ar gyfer pennu annibyniaeth ymchwil

Disgrifir isod y broses ar gyfer pennu pa staff 'ymchwil yn unig' sy'n ymchwilwyr annibynnol wrth ddilyn y diffiniad yn y cod ymarfer hwn. Bydd yr amserlen ar gyfer y broses hon yn cyd-fynd â'r amserlenni ar gyfer dynodi SRR er mwyn gwneud yn siŵr bod staff yn gallu apelio yn erbyn penderfyniad am annibyniaeth ymchwil ac yn cael cyfle i wneud cais am ostyngiad yn nifer yr allbynnau oherwydd eu hamgylchiadau.

Rydym wedi defnyddio'r term 'ymchwil yn unig' i ddisgrifio'r broses y bydd y Brifysgol yn ei defnyddio i bennu annibyniaeth ymchwil.

Cam		**Cyfrifoldeb**	**Dyddiad**
1.	Pob aelod o staff 'ymchwil yn unig' ar gyflogres Prifysgol De Cymru yn cael eu nodi mewn adroddiad sy'n cael ei greu gan system Adnoddau Dynol y Brifysgol, ac yn unol â swyddogaeth cyflogaeth HESA.	Adnoddau Dynol a RISe	Awst 2019
2.	Deoniaid a Phenaethiaid Ymchwil yn cael y data ar staff 'ymchwil yn unig' y Gyfadran.	Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil / RISe	Dechrau Medi 2019
3.	Data'n cael eu gwirio eto gyda phob Cyfadran i wneud yn siŵr bod pob aelod o staff 'ymchwil yn unig' wedi cael eu dynodi at ddibenion archwilio.	Deoniaid a Phenaethiaid Ymchwil	Dechrau Medi 2019
4.	Staff 'ymchwil yn unig' sy'n ymchwilwyr annibynnol yn cael eu dynodi yn erbyn y meini prawf ac yn cael eu cyfateb i Uned(au) Asesu.	Deoniaid a Phenaethiaid Ymchwil	Diwedd Medi 2019
5.	Y Brifysgol yn cymeradwyo staff 'ymchwil yn unig' fel ymchwilwyr annibynnol neu beidio.	Grŵp Strategaeth REF	Hydref 2019
6.	Staff ac Arweinyddion REF yn cael adborth am ganlyniad yr archwiliad 'ymchwil yn unig'.	Deoniaid a Phenaethiaid Ymchwil	Diwedd Hydref 2019
7.	Cadarnhau annibyniaeth ymchwil yng nghyswllt pob aelod o staff 'ymchwil yn unig' sydd newydd gael eu penodi. Os yw aelod o staff yn cael ei ddynodi'n ymchwilydd annibynnol, bydd yn cael ei gyfateb i Uned(au) Asesu a bydd yr Arweinydd(ion) REF perthnasol yn cael eu hysbysu.	Rheolwyr Llinell (drwy drafod â'r Deoniaid a'r Penaethiaid Ymchwil)	Tachwedd 2019 – diwedd Gorffennaf 2020
8.	Canlyniadau'r broses archwilio'n cael eu cyflwyno i'r Grŵp Strategaeth REF, sy'n cael ei gadeirio gan y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil, i'w cymeradwyo.	Deoniaid a Phenaethiaid Ymchwil	Mawrth 2020

9.	Cadarnhau'n derfynol ('gwneud yn siŵr bod popeth yn iawn') y staff 'ymchwil yn unig' sy'n ymchwilwyr annibynnol.	Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil, Deoniaid, Penaethiaid Ymchwil, RISe, Adnoddau Dynol	Awst 2020
10. *	Rhoi adborth i staff, drwy e-bost, yn cadarnhau annibyniaeth ymchwil.	Deoniaid a Phenaethiaid Ymchwil	Awst 2020 / Medi 2020

*Mae'r Brifysgol yn cydnabod y cyfyngiadau sy'n gysylltiedig â'r cam hwn o ran argaeledd staff, ond mae'n gaeth i amserlen REF 2021; dyddiad y cyfrifiad ar gyfer staff yw 31 Gorffennaf 2020.. Golyga hyn bod yr adborth terfynol ar statws o ran annibyniaeth ymchwil yn digwydd yn ystod yr haf pan fydd staff yn cymryd dipyn o wyliau blynyddol fel arfer. Mae angen rhoi gwybod i'r staff am eu statws o ran annibyniaeth ymchwil ar yr adeg hon er mwyn caniatáu digon o amser ar gyfer unrhyw apeliadau, ac i wneud yr addasiadau angenrheidiol i fersiynau terfynol y cyflwyniadau os bydd angen.

Staff, pwyllgorau a hyfforddiant

Mae'r staff a'r pwyllgorau sy'n pennu annibyniaeth ymchwil yr un fath â'r rheini sy'n pennu SRR, felly gellir cyfeirio at Ran 2 o'r cod ymarfer ar gyfer yr adran hon.

Apeliadau

Bydd y broses apelio a ddisgrifir yn Rhan 2 ar gyfer SRR yn berthnasol ar gyfer apeliadau sy'n ymwneud â phennu annibyniaeth ymchwil hefyd.

Bydd apeliadau'n cael eu hystyried gan staff nad ydynt yn cael eu hystyried yn ymchwilwyr annibynnol oherwydd y canlynol:

i. Ni chafodd y meini prawf ar gyfer pennu annibyniaeth ymchwil eu cymhwyso'n unol â'r cod ymarfer.
ii. Camddehonglwyd y datganiad a'r dystiolaeth a ddarparwyd gan staff 'ymchwil yn unig' a ddefnyddiwyd i gymhwyso'r meini prawf i bennu annibyniaeth ymchwil.

Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

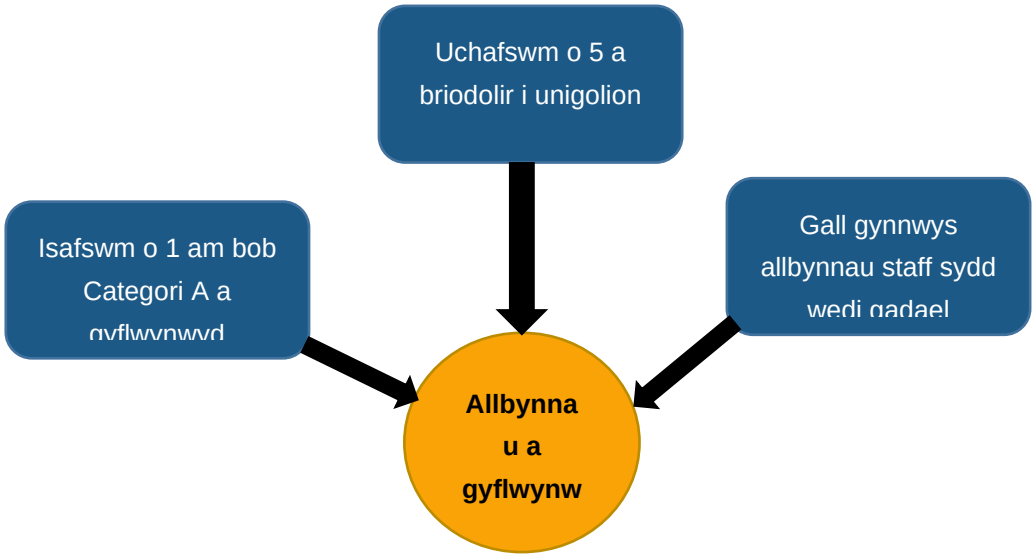
Gellir gweld sut bydd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael ei ddefnyddio mewn perthynas ag annibyniaeth ymchwil yn Rhan 2

Rhan 4: Dewis allbynnau

Un o'r prif newidiadau ers REF 2014 yw datgysylltu staff ac allbynnau. Bydd angen nifer benodol o allbynnau ar gyfer pob cyflwyniad (y 'gronfa allbynnau'), a phennir hynny drwy ddefnyddio'r cyfrifiad canlynol:

Staff Categori A FTE dynodedig x 2.5 = Nifer yr allbynnau sydd eu hangen yn y cyflwyniad
Mae isafswm o un allbwn, hyd at uchafswm o bump, yn ofynnol ar gyfer pob aelod o staff Categori A dynodedig. Mae hyn yn rhoi hyblygrwydd wrth ddatblygu'r portffolio o allbynnau i'w cyflwyno. Mae'n egluro hefyd pam y bydd yr un faint o allbynnau'n cael eu priodoli i rai aelodau o staff, ond ddim i eraill. Mae modd i'r gronfa allbynnau gynnwys allbynnau cyn aelodau o staff hefyd. Ni ellir priodoli allbynnau i staff oni bai eu bod wedi gwneud cyfraniad arwyddocaol at yr allbwn o safbwynt

ymchwil, a bydd hynny'n amrywio o un panel i'r llall (gweler meini prawf paneli REF 2021 a'u dulliau o weithio). Pan fydd yr REF wedi derbyn y cyfraniad arwyddocaol at ymchwil, bydd yr allbwn a'r awdur yn cael eu gwahanu, a bydd yr allbynnau'n cael eu hasesu fel rhan o'r gronfa allbynnau ar gyfer y cyflwyniad. Mae Ffigur 3 yng nghanllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau yn rhoi darlun buddiol o'r gronfa allbynnau, fel y gwelir isod:



Cyn aelodau o staff

Mae modd cyflwyno allbynnau cyn aelodau o staff ar gyfer REF 2021, ar yr amod eu bod yn bodloni'r meini prawf yng nghanllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau, paragraffau 211 i 216, a chymhwysedd cyffredinol allbynnau ym mharagraffau 217 i 222. Yn gryno, mae'r REF wedi cyflwyno proses bontio i ddelio â hyn ar gyfer yr REF hwn. Felly, gall cyflwyniadau gynnwys allbynnau cyn aelodau o staff a oedd yn staff Categori A cymwys ar y dyddiad pan oedd yr allbwn ar gael yn gyhoeddus am y tro cyntaf, yn ogystal ag allbynnau staff sy'n gyflogedig ar hyn o bryd.

Bydd y Brifysgol yn edrych ar y cyfraniad y gall allbynnau cyn aelodau o staff ei gael ar y gronfa allbynnau ym mhob cyflwyniad posibl. Nid yw'r Brifysgol yn bwriadu cysylltu â chyn aelodau o staff sydd wedi gadael y sefydliad.

<u>Allbynnau cyn aelodau o staff sydd wedi colli eu swyddi</u>
Mae'r REF wedi cadarnhau y gall cyn aelodau o staff gynnwys y rheini sydd wedi colli eu swyddi. Roedd dogfen 'penderfyniadau allweddol' yn cyd-fynd â fersiwn derfynol canllawiau REF 2021 a gyhoeddwyd ym mis Ionawr 2019, ac roedd hon yn amlinellu'r sail resymegol dros gynnwys allbynnau staff sydd wedi colli eu swyddi.

Rydym wedi ystyried yn ofalus yr opsiynau ar gyfer cyflwyno allbynnau cyn aelodau o staff sydd wedi colli eu swyddi. Mae'r Brifysgol wedi trafod hyn gyda'r UCU hefyd, sy'n cefnogi'r datganiad isod. Dyma'n safbwynt ni:

Ni fydd Prifysgol De Cymru yn cynnwys allbynnau staff sydd wedi colli eu swyddi [1].

1 Rhoddir ystyriaeth os bydd aelod o staff na wnaed yn ddi-waith ar yr awduraeth ac sy'n cael ei gyflwyno i REF

Adolygu allbynnau

Mae'r gwaith o asesu allbynnau a mapio'r gronfa allbynnau yn y Brifysgol yn cael ei wneud drwy gyfres o ffug ymarferion REF. Mae'r ffug ymarferion REF yn cael eu rheoli'n strategol gan y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil gyda chymorth y Deoniaid a'r Penaethiaid Ymchwil, ac yn cael eu rheoli'n weithredol gan staff yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau ac Arweinyddion REF.

Mae staff yn cael cyfle i gyfrannu drwy gynnig eu hallbynnau 'gorau' i'w hadolygu. Maent wedi cael cyfle i drafod eu cyfraniad gydag Arweinyddion REF, ac i fynegi eu barn am ansawdd ar system Pure. Bydd yr allbynnau y bydd staff yn eu cynnig ar gyfer eu cyflwyno yn cael eu hasesu drwy ddefnyddio proses adolygu fewnol ac allanol gan gymheiriaid.

Adolygiad mewnol

Mae timau adolygu mewnol wedi cael eu sefydlu i adolygu allbynnau'n fewnol ar gyfer y posibilrwydd o'u cyflwyno i'r REF. Mae'n rhaid i'r timau adolygu mewnol gael eu cymeradwyo gan y Deon a'r Pennaeth Ymchwil. Bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar yr hyn y byddai rhywun yn ei ddisgwyl gan adolygydd ac ar gydraddoldeb ac amrywiaeth wrth adolygu allbynnau. Fan leiaf, dylai dau allbwn o leiaf a gynigir gan staff yn cael eu hadolygu'n fewnol gan ddau aelod o'r tîm adolygu mewnol. Os bydd anghysondebau yn yr hyn sy'n deillio o'r adolygiad mewnol, mae'n bosibl y bydd trydydd adolygydd yn camu i mewn i gymedroli. Disgwylir y bydd yr Arweinydd REF yn goruchwylio'r holl allbynnau a gynigir ar gyfer eu cyflwyno.

Adolygiad allanol

Mae angen o leiaf un adolygydd allanol ar gyfer pob cyflwyniad, ond disgwylir y bydd pob Uned Asesu yn penodi o leiaf ddau. Bydd canllawiau safonol yn cael eu defnyddio i benodi pob adolygydd, er enghraifft, efallai iddo fod yn aelod o banel REF 2014 neu ei fod yn arweinydd yn y maes. Bydd y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil yn cymeradwyo pob adolygwr allanol fydd yn cael ei benodi. O ystyried y meini prawf a osodir ar gyfer adolygwyr allanol, disgwylir y bydd ganddynt ddealltwriaeth drylwyr o'r REF a'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n gysylltiedig â'r REF, ac na fydd angen i'r Brifysgol ddarparu hyfforddiant ffurfiol iddynt. Fodd bynnag, bydd pob adolygydd yn cael copi o'r cod ymarfer hwn a chanllawiau priodol a fydd yn eu helpu i gynnal eu hadolygiadau. Bydd yr holl allbynnau fydd yn cael eu cynnig ar gyfer eu cyflwyno yn cael eu hadolygu gan o leiaf un adolygydd allanol, a bydd yr allbynnau'n cael eu darparu mewn rhestr, yn ôl ID, yn hytrach nag yn ôl awdur.

Adborth i'r staff

Arweinyddion REF sy'n gyfrifol am roi adborth wyneb-yn-wyneb i staff am statws yr allbynnau a gynigiwyd ar gyfer yr REF. Bydd adborth yn cael ei ddarparu ar ôl pob ffug ymarfer REF ac ar yr allbynnau terfynol a ddewisir i'w cyflwyno. Bydd yr adborth yn cael ei roi yn amserol, a bydd Arweinyddion REF yn gwneud eu gorau i drefnu cyfarfodydd ar adeg sy'n gyfleus i'r aelod o staff. Mae'n bosibl y rhoddir adborth i staff fel rhan o gyfarfodydd grŵp penodol neu gyffredinol hefyd, ond bryd hynny bydd y pwyslais ar ddatblygiad y cyflwyniad yn gyffredinol, ac nid ar drafodaethau ynghylch canlyniadau adolygiadau unigol.

Priodoli allbynnau

Y prif feini prawf ar gyfer dewis allbynnau ym Mhrifysgol De Cymru yw ansawdd. Mae'r Brifysgol yn defnyddio system Pure i reoli cyflwyniadau i'r REF, a bwriadwn uwchraddio'r system yn briodol er

mwyn gallu defnyddio'r algorithm priodoli sydd wrthi'n cael ei ddatblygu gan Elsevier (darparwyr system Pure). Mae'r algorithm priodoli i'w weld yn Atodiad 12.

Byddwn yn gwneud gwaith priodoli ein hunain hefyd yng nghyswllt cyflwyniadau, at ddibenion dilysu ac er mwyn gallu ystyried y dangosyddion canlynol:

- Unrhyw ostyngiadau perthnasol oherwydd amgylchiadau staff
- Cydymffurfio â mynediad agored
- Gwybodaeth ffeithiol ychwanegol yn ôl y gofyn gan yr Uned Asesu
- Allbynnau gyda llawer o ddeunyddiau'n gyffredin
- Pa mor addas yw'r ymchwil ar gyfer y cyflwyniad (os oes lle ar ôl i un allbwn yn unig, ond mae dau allbwn wedi cael yr un sgôr)
- Cyfraniad arwyddocaol at ymchwil (lle mae dau awdur neu ragor yn rhannu allbwn ar gyfer priodoli).

Bydd y gwaith o fapio'r gronfa allbynnau bosibl yn cael ei wneud gan Arweinyddion REF, gyda chefnogaeth RISe. Yn dilyn ffug ymarfer REF yn ystod haf 2019, bydd Arweinyddion REF yn dewis allbynnau, am y tro. Bydd hyn yn seiliedig ar ganlyniadau'r adolygiad mewnol ac allanol, ac ar ddefnyddio'r dull priodoli a ddisgrifir uchod. Bydd Arweinyddion REF yn addasu'r gronfa allbynnau drwy weddill y cyfnod i gyd. Wrth briodoli allbynnau, bydd yr holl staff Categori A a gyflwynwyd yn cael allbwn wedi'i briodoli iddynt (os na chafodd lleihad o leiafswm o un allbwn ei gymeradwyo gan y REF). Ni fydd staff yn cael eu barnu ar y nifer o allbynnau a briodolir iddynt. Yn ogystal, ni fydd staff yn cael eu gwobrwyo na'u cosbi yn unswydd oherwydd bod llai o nifer o allbynnau ganddynt.

Cymeradwyo'r gronfa allbynnau i'w chyflwyno

Bydd Grŵp Strategaeth REF yn adolygu'r cronfeydd allbynnau a gyflwynir gan Arweinyddion REF ar gyfer eu cyflwyno'n derfynol. Yr Is-Ganghellor, yn dilyn argymhelliad gan Grŵp Strategaeth REF, fydd yn cymeradwyo'n derfynol y gronfa allbynnau a fydd yn cael ei chyflwyno.

Allbynnau Cymraeg

Mae'r REF a'r Brifysgol yn croesawu cyflwyno allbynnau drwy gyfrwng y Gymraeg. Bydd yr allbynnau'n cael eu hasesu'n deg ac yn amserol yn unol ag amserlenni'r sefydliad ar gyfer unrhyw ffug ymarferion REF. Byddwn yn pennu adolygwyr allanol priodol sy'n arbenigo ym maes ymchwil yr allbwn ac sy'n gallu cyfieithu'n gymwys er mwyn gallu cynnal adolygiad llawn a theg.

Fel y nodir yng nghanllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau, paragraffau 285 a 286, fel arfer, bydd angen i'r REF gael esboniad byr yn Saesneg (dim mwy na 100 gair) i ddisgrifio cynnwys a natur y gwaith. Bydd hyn yn helpu'r REF i ddarparu asesiad priodol ar gyfer yr allbwn. Mae paragraff 286 yn cyfeirio'n benodol at sut y bydd allbynnau a gyflwynir drwy gyfrwng y Gymraeg yn cael eu hasesu gan y paneli, gan gydnabod statws cyfreithiol y Gymraeg yng Nghymru.

Staff, pwyllgorau a hyfforddiant

Mae'r staff a'r pwyllgorau sy'n dewis allbynnau yr un fath â'r rheini sy'n dynodi SRR, felly gellir cyfeirio at Ran 2 o'r cod ymarfer ar gyfer yr adran hon.

Rhan 4: Amgylchiadau staff

Mae'r Brifysgol yn cefnogi ymrwymiad cyrff cyllido'r DU i gefnogi a hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn gyrfaoedd ymchwil. Fel y nodir yng nghanllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau (paragraffau 151 i 201), byddwn yn cynnig proses ddiogel a chefnogol a fydd yn caniatáu i staff roi gwybod am amgylchiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb a allai fod wedi effeithio ar ba mor gynhyrchiol oeddent wrth wneud eu gwaith ymchwil. Bydd yr effaith honno'n cael ei hadlewyrchu yng nghyfraniad disgwyliedig yr unigolyn at y gronfa allbynnau, ac yn gyson ar draws y Brifysgol.

Amgylchiadau perthnasol

Mae'r Brifysgol wedi mabwysiadu'r amgylchiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb a nodwyd gan y cyrff cyllido. Mae'r rhain yn cael eu disgrifio yn Atodiad L yng nghanllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau (Atodiad 13 yn y ddogfen hon). Dyma grynodeb o amgylchiadau perthnasol, fel y nodir ym mharagraff 160:

- Y rheini sy'n gymwys fel ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa (ar y sail a nodwyd ym mharagraffau 148 a 149 ac Atodiad L, canllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau).
- Absenoldeb o'r gwaith oherwydd secondiad neu seibiant gyrfa y tu allan i'r sector Addysg Uwch.
- Cyfnodau cymwys o absenoldeb am resymau teuluol.
- Amgylchiadau eraill sy'n berthnasol yn Unedau Asesu 1–6 (fel y diffinnir ym mharagraffau 162 i 163, canllawiau REF 2021 ar gyflwyniadau).
- Amgylchiadau gydag effaith sy'n cyfateb i absenoldeb, sy'n gofyn am benderfyniad am y gostyngiad priodol mewn allbynnau, sef:
    - Anabledd: diffinnir hyn yn y 'Canllawiau ar godau ymarfer', Tabl 1, o dan 'Anabledd'.
    - Iechyd gwael, anaf neu anhwylderau iechyd meddwl.
    - Cyfyngiadau'n ymwneud â beichiogrwydd, mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu ofal plant sy'n dod y tu allan i'r hyn a nodir yn Atodiad L, neu'n cyfiawnhau gostwng yr allbynnau ymhellach.
    - Cyfrifoldebau gofalu eraill (fel gofalu am aelod hŷn o'r teulu neu aelod o'r teulu sy'n anabl).
    - Ailbennu rhywedd.
    - Amgylchiadau eraill sy'n ymwneud â'r nodweddion gwarchodedig a restrir yn y 'Canllawiau ar y codau ymarfer', Tabl 1, neu sy'n gysylltiedig â gweithgareddau sy'n cael eu diogelu gan ddeddfwriaeth cyflogaeth.

Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y dylid cyflwyno ceisiadau gan staff rhan-amser, gan fod gweithio'n rhan-amser wedi cael ei ystyried wrth gyfrifo'r gronfa allbynnau i gyd gyda'i gilydd. Gallai enghreifftiau lle byddai cais yn ymwneud ag amgylchiadau staff yn cael ei ystyried yn cynnwys achosion lle mae FTE unigolyn wedi newid yn hwyr yn y cyfnod asesu ac nad yw'n adlewyrchu'r FTE cyfartalog dros y cyfnod i gyd gyda'i gilydd.

Mae'r REF wedi rhoi mesurau ar waith hefyd i roi'r opsiwn o wneud cais am y canlynol, heb gosb:

- **Cais am ostyngiad ar gyfer yr Uned:** Cais i ostwng cyfanswm yr allbynnau sydd eu hangen ar gyfer cyflwyniad, lle mae'r amgylchiadau i gyd gyda'i gilydd wedi cael effaith anghymesur ar gronfa allbynnau bosibl yr Uned. Nid yw'r Brifysgol yn disgwyl y bydd yn gwneud cais am ostyngiad fel mater o drefn oherwydd yr hyblygrwydd a gynigir yn yr REF y tro hwn. Pan fydd achos yn cael ei gyflwyno, bydd hynny ar y sail bod maint y gronfa allbynnau sydd ar gael ar gyfer yr Uned Asesu yn agos iawn at gyfanswm yr allbynnau sydd eu hangen.

- **Cais i ddileu'r gofyn am 'isafswm o un' allbwn:** pan nad yw aelod o staff wedi llwyddo i fodloni'r gofyn am 'isafswm o un' allbwn oherwydd bod natur amgylchiadau'r unigolyn wedi cael effaith eithriadol ar ei allu i weithio'n gynhyrchiol drwy gydol y cyfnod. Mae gofyn bod unrhyw un o'r amgylchiadau canlynol wedi bod yn berthnasol yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ionawr 2014 a 31 Gorffennaf 2020:
    - Absenoldeb o 46 mis o leiaf i gyd gyda'i gilydd o waith ymchwil (oherwydd un neu ragor o amgylchiadau perthnasol)
    - Amgylchiadau sydd wedi arwain at gyfnod sy'n gyfwerth â 46 mis neu ragor o absenoldeb o waith ymchwil
    - Dau neu ragor o gyfnodau cymwys o absenoldeb am resymau teuluol.

Yn ystod tymor yr hydref 2019, bydd yr REF yn gwahodd sefydliadau i gyflwyno'r ceisiadau hyn hyd at y dyddiad cau, sef Mawrth 2020, drwy system ddiogel ar y we. Bydd canlyniadau'r ceisiadau'n cael eu darparu cyn dyddiad y cyfrifiad. Bydd amgylchiadau perthnasol staff sy'n ymuno â'r sefydliad ar ddyddiad y cyfrifiad neu cyn hynny, ond ar ôl y cais gwreiddiol, yn cael eu hychwanegu at y ffurflen gais.

Diweddariad i god ymarfer, Hydref 2020
Tynnu 'lleiafswm o un' yn sgil amgylchiadau staff unigol yn ymwneud â COVID-19
Mae'r REF wedi disgrifio sut a phryd y gall sefydliadau dynnu'r angen am leiafswm o un drwy gyfuno amgylchiadau staff unigol yn gynharach yn y cyfnod asesu gydag effeithiau eithriadol COVID-19 ar allu aelod o staff i gynhyrchu allbwn cymwys. Yn ôl paragraff 21 o'r 'Guidance on revisions to REF 2021' ble mae'r amgylchiadau canlynol yn berthnasol, gellir tynnu'r lleiafswm o un allbwn ar gyfer aelod o staff Categori A a gyflwynwyd:

- Cafodd allbwn/allbynnau yn y broses o gael eu cynhyrchu eu heffeithio gan COVID-19 yn ystod y cyfnod asesu (1 Ionawr 2014 a 31 Gorffennaf 2020). Mae hyn yn cynnwys effeithiau yn sgil yr amgylchiadau perthnasol yn ymwneud â COVID-19 (megis afiechyd, dyletswyddau gofal); amgylchiadau personol eraill yn ymwneud â COVID-19 (megis staff ar ffyrlo, staff clinigol neu'n ymwneud â iechyd a ailgyfeiriwyd i wasanaethau rheng flaen, adnoddau staff a ailgyfeiriwyd i feysydd eraill o flaenoriaeth o fewn y SAU yn ymateb i COVID-19); a/neu ffactorau allanol yn ymwneud â COVID-19 (er enghraifft, mynediad cyfyngedig i gyfleusterau ymchwil);
  ac
- Mae effaith cyffredinol effeithiau COVID-19, ynghyd ag amgylchiadau perthnasol eraill sy'n effeithio ar allu aelod o staff i ymchwilio'n gynhyrchiol yn ystod y cyfnod asesu, yn cael ei gyfrif yn debyg i effaith yr amgylchiadau a nodir uchod. Er enghraifft, pan fo aelod o staff yn ymchwilydd ar ddechrau gyrfa, neu sydd wedi cael contract ffracsiynol am gyfran sylweddol o'r cyfnod asesu, ac sydd wedi wynebu tarfu o ganlyniad i COVID-19 ar gynhyrchu allbwn cymwys (gweler baragraff cynharach am amgylchiadau staff unigol a gweithio rhan amser).

**diwedd y diweddariad **

Y Panel Amgylchiadau Staff Unigol

Bydd amgylchiadau staff yn fater a fydd yn cael ei reoli'n ganolog drwy Banel Amgylchiadau Staff Unigol REF 2021 Prifysgol De Cymru. Dyma gyfansoddiad y panel: Y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil (Cadeirydd), aelod o'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a'r Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil (RISe). Dim ond aelodau'r panel hwn fydd yn derbyn ac yn adolygu ceisiadau sy'n ymwneud ag amgylchiadau staff, a byddant yn cael eu trin yn gwbl gyfrinachol bob amser. Darperir rhagor o wybodaeth am gyfansoddiad a chylch gwaith y Panel yn Atodiad 9.

Y broses ar gyfer datganiadau staff

Bydd pob aelod o staff SRR yn cael gwahoddiad i ddatgan eu hamgylchiadau. Mae hyn yn gwbl wirfoddol, ac ni ddylai unrhyw aelod o staff deimlo unrhyw bwysau ar unrhyw bwynt yn y broses, gan unrhyw unigolion na grwpiau, i wneud datganiad. Bydd staff yn cael e-bost ym mis Tachwedd yn eu gwahodd i ddatgan eu hamgylchiadau, a bydd gwybodaeth am hyn yn cael ei hychwanegu at fewnrwyd y Brifysgol hefyd. Bydd staff yn cael eu hatgoffa am y broses i ddatgan eu hamgylchiadau ar adeg briodol cyn y dyddiad cau ar gyfer cyflwyno. Ni fydd yr e-bost yn cael ei anfon at staff unigol ond yn hytrach at restrau dosbarthu 'grŵp' priodol y Brifysgol.

Bydd templed safonol ar gyfer datgan amgylchiadau staff unigol yn cael ei gynnwys yn y neges e-bost. Bydd yr e-bost yn egluro hefyd nad oes rhaid i staff lenwi a dychwelyd y ffurflen os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny. Gwelir copi o'r templed yn Atodiad 14, ac mae'n cynnwys gwybodaeth fanwl am y broses hefyd.

Dyma bwyntiau eraill i'w nodi:

- Bydd cyfeiriad e-bost cyfrinachol yn cael ei sefydlu i dderbyn ceisiadau, a dim ond y Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil, sy'n aelod o'r Panel Amgylchiadau Staff Unigol, fydd yn cael mynediad ato.
- Bydd y ffurflenni'n cael eu cadw'n ddiogel ac yn gyfrinachol, a dim ond y Panel Amgylchiadau Staff Unigol fydd yn cael eu gweld. Rhagwelir y bydd y wybodaeth hon yn cael ei chadw ar safle SharePoint y Brifysgol.
- Bydd canlyniadau'n cael eu hanfon drwy'r cyfeiriad e-bost ar gyfer ceisiadau'n ymwneud ag amgylchiadau staff.
- Bydd canlyniadau'n cynnwys y penderfyniad a'r sail resymegol dros y penderfyniad.

Bydd yr Arweinydd(ion) REF priodol yn cael gwybod beth yw canlyniad cais os oes gostyngiad yn berthnasol. Ni fydd yr amgylchiadau eu hunain yn cael eu rhannu. Mewn achosion lle bydd angen rhoi gwybod am ddata sy'n ymwneud ag amgylchiadau staff, dim ond data nad ydynt yn datgelu manylion neb fydd yn cael eu rhannu, er enghraifft, nifer y ceisiadau. Bydd unrhyw geisiadau neu wybodaeth ategol arall ynghylch amgylchiadau staff yn cael eu dinistrio pan fydd canlyniadau'r REF yn cael eu cyhoeddi yn Ebrill 2022.

Yn y Brifysgol, dim ond Panel Amgylchiadau Staff Unigol REF 2021 Prifysgol De Cymru fydd yn gweld y ceisiadau. Rydym yn sylweddoli efallai na fydd rhywun wedi datgan ei amgylchiadau i'w reolwr llinell, ac mai dim ond at ddibenion REF y maent wedi cael eu datgelu. Felly, p'un ai a yw'r sefydliad yn gwybod am yr amgylchiadau'n barod ai peidio, bydd pob cais yn cael ei drin yn gyfartal.

Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen gwybodaeth ychwanegol i gefnogi ceisiadau:

- Ar gyfer amgylchiadau hyd at 46 mis, ni fydd angen rhagor o wybodaeth ar y Panel Amgylchiadau Staff Unigol i gefnogi'r amgylchiadau sy'n cael eu datgan. Ar gyfer y penderfyniadau hyn am addasiadau, bydd yn dal yn ofynnol i staff gynhyrchu isafswm o un allbwn.
- O ran ceisiadau am ddileu'r isafswm, bydd y Panel Amgylchiadau Staff Unigol yn gofyn am dystiolaeth o'r amgylchiadau, a allai fod ar ffurf cofnodion sy'n cael eu cadw gan yr Adran Adnoddau Dynol (gan ddibynnu ar natur yr amgylchiadau).

Os bydd y Brifysgol yn gwneud cais i'r REF am ostyngiad ar gyfer Uned, neu ostyngiad yn y gofyn am isafswm o un allbwn, bydd angen i'r Panel ddarparu data y mae staff wedi'u datgelu i UKRI er mwyn dangos bod y meini prawf ar gyfer gostwng nifer yr allbynnau wedi'u bodloni. Bydd y data a gyflwynir yn cael eu trin yn gyfrinachol gan yr REF ac yn cael eu dinistrio pan fydd y cyfnod asesu wedi dod i ben, ddiwedd Mawrth 2022.

Diweddariad i god ymarfer, Hydref 2020

Gwahoddir staff hefyd i ddatgan eu hamgylchiadau yn Hydref a Thachwedd 2020 (diwygiwyd o Fawrth – Awst 2020) drwy'r un broses â ddisgrifir uchod. Mae'r ffurflen ddatgan yn Atodiad 14 wedi'i diweddaru i roi lle i amgylchiadau staff unigol sy'n ymwneud â COVID-19 a'r fersiwn hwn fydd ar gael i staff ei lenwi.

Gwahoddir ein holl staff Categori A a gyflwynwyd i ddatgan eu hamgylchiadau os:

- Ydynt wedi dechrau eu cyflogaeth gyda PDC ar ôl 6 Mawrth a chyn dyddiad y cyfrifiad ac na wnaeth ddatgan eu hamgylchiadau'n wirfoddol cyn ymuno.
- Na wnaethant hysbysu'r sefydliad am eu hamgylchiadau cyn 6 Mawrth.
- Ydynt am ddarparu diweddariad i ddatganiad a wnaed cyn 6 Mawrth gydag amgylchiadau ychwanegol yn cynnwys effeithiau eithriadol COVID-19 fel y'u disgrifir uchod.
- Ydynt am hysbysu'r sefydliad am amgylchiadau staff unigol o ganlyniad i COVID-19.

Bydd Panel ASU yn ystyried a ddylid diwygio neu ddiddymu gostyngiadau presennol, neu ddefnyddio gostyngiadau newydd erbyn dyddiad cau'r cyflwyniad ar 31 Mawrth 2021. Adolygir unrhyw geisiadau o'r fath gan EDAP yn ystod y cyfnod asesu, Mai 2021 i Fawrth 2022. Ar ddyddiad cau derbyn cyflwyniadau yn Nhachwedd 2020 gall SAU ddiwygio neu ddiddymu gostyngiadau presennol, neu ddefnyddio gostyngiadau newydd ar gyfer amgylchiadau staff (yn cynnwys pan fyddant yn ymwneud â staff mewn swydd ar 6 Mawrth 2020). Adolygir unrhyw ostyngiadau newydd neu ychwanegol a ddefnyddir ar ddyddiad cau'r cyflwyniadau gan EDAP yn ystod y flwyddyn asesu.

**diwedd y diweddariad **

Yr amserlen i staff ddatgan amgylchiadau

Cam		**Dyddiad**
1.	Gwahoddir pob aelod o staff a ddynodir fel SRR neu a bennir yn ymchwilwyr annibynnol i ddatgan amgylchiadau staff gan Gadeirydd Panel ASU.	Tachwedd 2019 – diwedd Ionawr 2020
2.	Y Panel Amgylchiadau Staff Unigol yn adolygu pob cais ac yn gwneud penderfyniad. Bydd y Panel hefyd yn edrych ar y ceisiadau'n gyffredinol ac yn gwneud argymhelliad cychwynnol ynghylch a ddylid gwneud cais i'r REF am ostyngiad neu ostyngiad yn yr isafswm o un allbwn.	Chwefror 2020
3.	Y staff yn cael gwybod beth yw canlyniadau'r ceisiadau, gan gynnwys y sail resymegol dros y penderfyniad, mewn neges e-bost gan y Panel Amgylchiadau Staff Unigol.	Chwefror – Mawrth 2020
4.	Arweinyddion REF yn cael gwybod am unrhyw ostyngiadau mewn allbynnau ar gyfer yr Unedau Asesu gan y Panel Amgylchiadau Staff Unigol	Chwefror – Mawrth 2020

5.	Os oes achos i wneud cais i'r REF am ostyngiad ar gyfer yr Uned neu'r isafswm o un allbwn, bydd y Panel yn rhoi gwybod i'r Arweinydd REF am y cais.	Dechrau Mawrth 2020
6.	Lle bo angen, bydd y Panel Amgylchiadau Staff Unigol yn gwneud cais i'r REF am ostyngiadau ar gyfer Unedau a dileu'r isafswm o un allbwn.	6ed Mawrth 2020 (erbyn dyddiad cau REF)
7.	Proses ceisiadau amgylchiadau staff yn agored i holl staff Categori A a gyflwynwyd yn ôl y canllawiau a nodir uchod.	Hydref a Tachwedd 2020
8.	Y Panel Amgylchiadau Staff Unigol yn adolygu unrhyw geisiadau newydd ynghylch amgylchiadau staff i bennu a ddylent gael eu hychwanegu at unrhyw geisiadau i'r REF.	Rhagfyr / Ionawr 2021
9.	Drwy drafod â'r Arweinydd REF, y Panel Amgylchiadau Staff Unigol yn addasu'r cais ac yn ei ailgyflwyno i'r REF.	31ain Mawrth 2021

Addasu disgwyliadau

Mae'r Brifysgol yn disgwyl i staff SRR gyfrannu o leiaf un allbwn at y gronfa allbynnau. Wrth ddewis allbynnau, fel y disgrifir yn Rhan 4, fodd bynnag, bydd disgwyl i'r Arweinyddion REF nodi unrhyw ostyngiadau mewn allbynnau, drwy wneud yn siŵr bod yr allbynnau y mae'r staff hynny wedi'u cyfrannu yn cael eu hadlewyrchu wrth fodelu'r gronfa allbynnau bosibl.

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

Gellir gweld sut bydd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael ei ddefnyddio mewn perthynas â dewis allbynnau ac amgylchiadau staff yn Rhan 2.

Rhan 5: Atodiadau

Atodiad 1: Y Tîm Gweithredol – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Mae angen cymeradwyo hwn yn derfynol

Cyfansoddiad
Is-Ganghellor
Dirprwy Is-Gangellorion
Prif Swyddog Cyllid
Cyfarwyddwr Datblygu Sefydliadol
Ysgrifennydd y Tîm Gweithredol

Bydd y canlynol yn bresennol yng nghyfarfodydd y Tîm Gweithredol yn ôl y gofyn:
Deoniaid y Cyfadrannau
Cyfarwyddwr Marchnata a Recriwtio Myfyrwyr
Cyfarwyddwr Prosiectau a Datblygu Strategol

Atodiad 2: Grŵp Strategaeth REF – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Cyfansoddiad

Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil (Cadeirydd)
Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau (Cyd-gadeirydd)
Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau (Ysgrifennydd)
Deoniaid y Cyfadrannau
Penaethiaid Ymchwil y Cyfadrannau
Aelodau cyfetholedig y cytunwyd arnynt gyda'r Cadeirydd:
Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu, Adnoddau Dynol

Mae modd i gynrychiolwyr fod yn bresennol ar ran y Deoniaid os bydd angen

Nod

Rhoi arweiniad strategol ar y broses o wneud penderfyniadau am gyflwyniadau REF 2021 a thu hwnt ar draws y sefydliad. Bydd y grŵp hwn yn gweithio gyda'r Gweithgor REF hefyd i sicrhau parhad yn y prosesau cynllunio ar gyfer yr REF.

Cylch Gwaith

1. Gwneud penderfyniadau terfynol ynghylch a ddylid 'agor' neu 'gau' Unedau Asesu yn y cylch REF hwn ac ar gyfer gwaith cynllunio ym maes REF yn y dyfodol; a chadarnhau penodiadau Arweinyddion REF.
2. Ar lefel y sefydliad, goruchwylio'n strategol y gwaith cynllunio ar gyfer cyflwyniadau REF a'r cynnydd a wneir yn erbyn y cynllun REF;
3. Goruchwylio'r gwaith o ddatblygu cod ymarfer REF 2021 Prifysgol De Cymru, a rhoi cyngor ar hynny, gan gynnwys argymell i'r Tîm Gweithredol gyflwyno i'r REF.
4. Goruchwylio a rhoi argymhellion ar gyfer asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer REF 2021, a gynhelir fel rhan o ofynion y cod ymarfer.
5. Gwneud argymhellion i'r Tîm Gweithredol am y cyflwyniadau terfynol ar gyfer REF 2021;
6. Derbyn canlyniadau ffug asesiadau REF y sefydliad;
7. Derbyn diweddariadau ynghylch canlyniadau ariannol sy'n ymwneud â'r REF, ac a allai effeithio ar un neu ragor o'r Unedau Asesu; a
8. Datblygu strategaeth ar gyfer REF 2028.

Adroddiadau

Bydd cofnodion y Grŵp Strategaeth REF yn cael eu derbyn gan y Gweithgor REF, y Pwyllgor Ymchwil a'r Tîm Gweithredol. Bydd cofnodion y Gweithgor REF yn cael eu derbyn gan y Grŵp Strategaeth REF.

Atodiad 3: Gweithgor REF – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Cyfansoddiad

Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil (Cadeirydd)
Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau (Cyd-gadeirydd)
Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau (Ysgrifennydd)
Swyddog Prosiectau Ymchwil Strategol, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau (Clerc)
Arweinyddion REF
Pennaeth Gwasanaethau Arloesi ac Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Rheolwr Cyfnewid Gwybodaeth ac Effaith, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Llyfrgellydd Ymchwil
Aelodau cyfetholedig y cytunwyd arnynt gyda'r Cadeirydd

Er mwyn cael cworwm, rhaid i 40% o gyfanswm yr Unedau Asesu fod yn bresennol.

Nod

Arwain, datblygu a chyflwyno cyflwyniadau o safon ar gyfer REF 2021, yn unol â'n dyheadau a'n ffocws penodol.

Cylch Gwaith

1. Datblygu'r prosesau a fydd yn arwain at y cyflwyniad REF gorau posibl i Brifysgol De Cymru.
2. Sicrhau bod yr holl arferion a'r prosesau sy'n ymwneud â dewis staff ar gyfer eu cyflwyno yn cael eu cyflawni'n unol â Chod Ymarfer REF y Brifysgol ar gyfer dewis staff i'w cyflwyno.
3. Cefnogi'r sefydliad yn y gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth baratoi cyflwyniadau.
4. Ystyried a chytuno ar ddulliau effeithiol o gyfathrebu yng nghyswllt gweithgareddau REF a chodi ymwybyddiaeth yn ei gylch.
5. Mynd ati'n effeithiol i rannu gwybodaeth a gesglir er mwyn drafftio elfennau testun y cyflwyniad, gan gynnwys datganiadau allbynnau a naratifau sefydliadol er mwyn sicrhau'r cyflwyniadau gorau posibl.
6. Cytuno ar brosesau adolygu mewnol a'u goruchwylio.
7. Cynghori/gwneud argymhellion i'r Grŵp Strategaeth REF ynghylch defnyddio adnoddau dynol a ffisegol i gael y canlyniad mwyaf effeithiol o safbwynt REF.

Adroddiadau

Bydd cofnodion y Gweithgor REF yn cael eu derbyn gan y Grŵp Strategaeth REF. Bydd cofnodion y Grŵp Strategaeth REF yn cael eu derbyn gan y Pwyllgor Ymchwil a'r Gweithgor REF.

Atodiad 4: Y Bwrdd Academaidd – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Cyfansoddiad

Cadeirydd: Is-Ganghellor
Hyd at wyth uwch aelod o staff a enwebwyd gan yr Is-Ganghellor (8)
Deoniaid y Cyfadrannau (4) a Phennaeth Coleg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru neu enwebai (5)
Hyd at bedwar o benaethiaid meysydd academaidd cysylltiedig a enwebwyd gan yr Is-Ganghellor (4)
Wyth aelod etholedig o staff academaidd (8), dau o bob Cyfadran fel rheol
Un aelod o staff nad yw'n academaidd a etholwyd gan y staff nad ydynt yn academaidd (1)
Un aelod o'r broffesoriaeth a etholwyd gan y broffesoriaeth (1)
Dau fyfyriwr a enwebwyd gan Undeb y Myfyrwyr (2)
Hyd at dri aelod a gyfetholwyd gan y Cadeirydd (3)
Ysgrifennydd: Y Cofrestrydd Academaidd

Erthyglau Llywodraethu

Yn unol â'r Erthyglau Llywodraethu 4(1), ni cheir mwy na 35 aelod, a rhaid i o leiaf hanner yr aelodau hynny gynnwys unigolion sy'n dal swyddi ar lefel Pennaeth Adran neu uwch. Rhaid i bedwar aelod o leiaf fod yn staff academaidd, gyda dim llai nag un aelod o staff academaidd a dim llai nag un myfyriwr.

Cyfrifoldebau

Yn amodol ar yr Erthyglau, bydd y Bwrdd Academaidd yn gyfrifol am y canlynol:

1. Materion cyffredinol sy'n ymwneud â gwaith ymchwil, ysgoloriaethau, addysgu a chyrsiau yn y Brifysgol, gan gynnwys meini prawf ar gyfer derbyn myfyrwyr, penodi a diswyddo arholwyr mewnol ac allanol; polisïau a gweithdrefnau ar gyfer asesu ac arholi perfformiad academaidd myfyrwyr; cynnwys y cwricwlwm; safonau academaidd a dilysu ac adolygu cyrsiau; gweithdrefnau ar gyfer dyfarnu cymwysterau a theitlau academaidd anrhydeddus; a'r gweithdrefnau ar gyfer diarddel myfyrwyr am resymau academaidd.
2. Ystyried datblygiad gweithgareddau academaidd y Brifysgol a'r adnoddau sydd eu hangen i'w cefnogi, a chynghori'r Is-Ganghellor a'r Bwrdd Llywodraethwyr ar hynny;
3. Rhoi cyngor ar faterion eraill y gallai'r Bwrdd Llywodraethwyr neu'r Is-Ganghellor eu cyfeirio at y Bwrdd Academaidd.

Atodiad 5: Y Pwyllgor Ymchwil – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Cyfansoddiad

Cadeirydd – Wedi'i enwebu gan yr Is-Ganghellor (Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil)
Cyd-gadeirydd – Wedi'i enwebu gan y Cadeirydd (Cyfarwyddwr yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau)
Deoniaid
Cadeiryddion Pwyllgorau Ymchwil y Cyfadrannau a/neu Benaethiaid Ymchwil
Cadeirydd yr Is-bwyllgor Rhaglenni Ymchwil
Cadeiryddion neu enwebeion Moeseg Ymchwil y Cyfadrannau
Pennaeth Gwasanaethau Arloesi ac Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Rheolwr Trosglwyddo Gwybodaeth ac Effaith, Gwasanaethau Arloesi ac Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Cyfarwyddwr, Marchnata a Recriwtio Myfyrwyr, neu enwebai
Pedwar cynrychiolydd Myfyrwyr Ymchwil ÔI-raddedig
Ysgrifennydd, o'r Gwasanaethau Arloesi ac Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Clerc, o'r Gwasanaethau Arloesi ac Ymchwil, yr Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Aelodau cyfetholedig, yn ddibynnol ar yr agenda.
Disgwylir y bydd pob aelod yn mynychu'r cyfarfodydd.

Cylch Gwaith

1. Datblygu strategaeth ymchwil y Brifysgol i gefnogi'r Cynllun Corfforaethol, a rhoi'r strategaeth honno ar waith a'i hadolygu.
2. Monitro a chynnal prosesau llywodraethu ac ymarfer da ym maes ymchwil.
3. Monitro perfformiad y Brifysgol o ran ymchwil a'i gweithgareddau ymchwil gan edrych ar safon yr ymchwil, cynaliadwyedd ariannol (cynhyrchu incwm ymchwil), uniondeb yr ymchwil a'i heffaith, hyn oll drwy edrych ar ddata meincnodi cenedlaethol a rhyngwladol.
4. Monitro a dylanwadu ar y gwaith o ddatblygu strategaethau a pholisïau ymchwil asiantaethau pwysig yn genedlaethol ac yn rhyngwladol er budd y Brifysgol (e.e. Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru, yr Undeb Ewropeaidd ac eraill).
5. Dod o hyd i ffyrdd i'r Brifysgol ganfod cyfleoedd ymchwil a manteisio arnynt, gyda'r nod benodol o gynyddu incwm ymchwil, ansawdd ymchwil, allbynnau ac effaith i'r graddau mwyaf posibl.
6. Cynghori/gwneud argymhellion i'r Is-Ganghellor/Pwyllgorau Gweithredol ar weithgareddau ymchwil ac ysgolheigaidd, polisi a pherfformiad.
7. Adrodd yn ôl i'r Bwrdd Academaidd, a chyflawni unrhyw dasgau a roddir ganddo.
8. Cefnogi'r Brifysgol wrth iddi ymwneud â rhanddeiliaid allanol pwysig mewn perthynas ag ymchwil, gan gynnwys busnesau, diwydiannau, y llywodraeth ac asiantaethau cyllido.
9. Craffu ar y strategaeth ar gyfer dyrannu QR, a rhoi adborth ac argymhellion i'r Pwyllgorau Gweithredol.
10. Ystyried unrhyw faterion sy'n ymwneud ag ymchwil neu ysgoloriaethau a godir gan y Cyfadrannau.

Adroddiadau

- Bydd cofnodion y Pwyllgor Ymchwil yn cael eu derbyn gan y Bwrdd Academaidd.
- Bydd adroddiad ffurfiol yn cael ei dderbyn gan Gadeirydd yr Is-bwyllgor Rhaglenni Ymchwil fel eitem sefydlog ar yr agenda.

- Dylai cofnodion gan y Pwyllgor Ymchwil fod yn eitem sefydlog ar agenda Pwyllgorau Ymchwil y Cyfadrannau.
- Bydd y Pwyllgor Ymchwil hefyd yn darparu adroddiad blynyddol i'r Bwrdd Academaidd yn crynhoi'r busnes y mae wedi delio ag ef yn ystod y flwyddyn academaidd sydd wedi mynd heibio.

Atodiad 6: Pwyllgorau Ymchwil y Cyfadrannau – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Mae'r rhain yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd oherwydd newidiadau mewn trefniadau ymchwil.

Cyfansoddiad hanesyddol

Deon y Gyfadran
Cyfarwyddwr y Sefydliad Ymchwil
Cyfarwyddwr Sefydliad Ymchwil arall (ar sail cylchdro fel bod rhywun niwtral o Gyfadran arall yn bresennol)
Cynrychiolydd o'r Swyddfa Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau
Hyrwyddwr Moesoldeb y Gyfadran
Arweinyddion REF
Penaethiaid Ysgolion (2-3 Pennaeth ar sail cylchdro)
Hyd at 3 aelod cyfetholedig: Athro o'r Gyfadran, Ymchwilydd ar Ddechrau ei Yrfa (aelodau o Sefydliad Ymchwil) a Chynrychiolydd Myfyrwyr Ôl-raddedig
Cymorth ysgrifenyddol gan y Gyfadran

Cylch Gwaith

1. Hybu gwaith ymchwil rhyngddisgyblaethol sy'n cael effaith, gan fynd ati'n benodol i gynyddu incwm ymchwil ac ansawdd yr ymchwil fel y nodir yng Nghynllun Academaidd y Brifysgol.
2. Cynghori a rhoi argymhellion i Dîm Gweithredol y Gyfadran ar bob agwedd ar ymchwil, addysg a pholisi, gan gynnwys canllawiau, gweithdrefnau a chynlluniau strategol, a'r rheini y bydd angen eu cydgysylltu i ymateb i asesiadau ymchwil cenedlaethol.
3. Monitro ac adolygu perfformiad y Gyfadran o ran ymchwil, gan gynnwys monitro ac adolygu Strategaeth Ymchwil y Gyfadran yn gyson a datblygu a monitro meini prawf, gan gynnwys metrigau, i fesur perfformiad ymchwil a chanlyniadau cynlluniau ymchwil.
4. Hyrwyddo allbynnau ymchwil, gan gynnwys grantiau a chyhoeddiadau, a gwneud yn siŵr bod tudalennau gwe perthnasol sy'n ymwneud ag ymchwil yn cael eu diweddaru.
5. Rhoi gwybodaeth i gymuned y Brifysgol am faterion sy'n ymwneud ag ymchwil drwy rannu cofnodion cyfarfodydd a/neu drwy rannu adroddiadau neu ddefnyddio dulliau priodol eraill.
6. Trefnu sgyrsiau ymchwil ar gyfer staff academaidd, siaradwyr allanol a myfyrwyr ôl-raddedig.
7. Hyrwyddo a monitro gwaith ymchwil y Gyfadran y tu allan i'r Brifysgol a datblygu cysylltiadau â diwydiant.
8. Adolygu a gwneud argymhellion ar gynigion ar gyfer seilwaith gwaith cyfalaf os yw'r cynigion yn ymwneud â gweithgareddau ymchwil.
9. Monitro a goruchwylio'r dangosyddion perfformiad allweddol y mae'r Pwyllgor yn gyfrifol amdanynt ar y cyd â'r Sefydliad(au) Ymchwil priodol i sicrhau'r incwm mwyaf posibl o grantiau ymchwil allanol, a mathau eraill o incwm sy'n gysylltiedig ag ymchwil, er mwyn adennill gorbenion a delio â grantiau FEC yn y ffordd orau bosibl.
10. Hybu a monitro'r gwaith o fentora'r ymchwilwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa/hanner ffordd drwy eu gyrfa ar y cyd â'r Sefydliad(au) Ymchwil perthnasol.
11. Helpu i roi prosesau sicrwydd ansawdd ar waith, a'u goruchwylio, mewn agweddau ar waith ymchwil, gan gynnwys cyfraniad staff academaidd at weithgareddau datblygu staff.
12. Adolygu a monitro prosesau a chanlyniadau cynigion a cheisiadau ar gyfer grantiau ymchwil i sicrhau'r ansawdd gorau posibl cyn bidiau (allanol).
13. Adrodd yn ôl i'r Pwyllgor Ymchwil a chyflawni unrhyw dasgau a roddir ganddo.

Atodiad 7: Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Cyfansoddiad

Cadeirydd: Wedi'i enwebu gan yr Is-Ganghellor
Deon y Gyfadran neu enwebai ar lefel Pennaeth Adran
Cadeiryddion Is-Grwpiau Cydraddoldeb Rhywiol, Anabledd a Hil
Pennaeth y Ganolfan Ragoriaeth ar gyfer Dysgu ac Addysgu
Cyfarwyddwyr yr Adran Adnoddau Dynol, Ystadau a Chyfleusterau
Rheolwr Anabledd a Dyslecsia, Gwasanaethau Myfyrwyr
Unigolion wedi'u henwebu gan y Gynghrair Undebau Llafur
Llywydd Undeb y Myfyrwyr neu gynrychiolydd
Hyd at ddau aelod a gyfetholwyd gan y Pwyllgor

Cylch Gwaith

1. Cynghori'r Tîm Gweithredol, y Bwrdd Llywodraethwyr a phwyllgorau neu grwpiau mewnol eraill sy'n rhan o Grŵp y Brifysgol ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gyfeirio'n benodol at y nodweddion gwarchodedig a ddiffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
2. Cefnogi'r gwaith o gynllunio, datblygu ac adolygu polisïau, ac ysgwyddo cyfrifoldeb cydlynu cyffredinol dros faterion yn ymwneud â chydraddoldeb, drwy fonitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
3. Sefydlu is-grwpiau/gweithgorau yn ôl y gofyn i roi cyngor ar faterion penodol sy'n ymwneud â chydraddoldeb.
4. Monitro a gwerthuso polisïau a gweithdrefnau'r Brifysgol sy'n ymwneud â deddfwriaeth cydraddoldeb ar gyfer staff a myfyrwyr, yn benodol er mwyn gwneud yn siŵr y cydymffurfir â'r Ddeddf Cydraddoldeb a pholisïau a gweithdrefnau mewnol eraill sy'n ymwneud â chydraddoldeb.
5. Ystyried a gwneud argymhellion ynglŷn â chydraddoldeb yng nghyswllt cyfleoedd i ddatblygu staff, a rhannu enghreifftiau o arferion da drwy'r Brifysgol i gyd.
6. Sefydlu partneriaethau gwaith gyda chyrff allanol priodol i feithrin yr arferion gorau o ran cydraddoldeb i'r graddau mwyaf posibl o fewn y sefydliad.
7. Derbyn a gwerthuso adroddiadau sy'n rhoi asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar bolisïau a gweithdrefnau'r Brifysgol.
8. Sefydlu dull o fonitro achosion o aflonyddu, wedi i grŵp y Brifysgol argymell camau i'w cymryd fel sy'n briodol.

Atodiad 8: Panel Apêl REF Prifysgol De Cymru – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Mae angen cymeradwyo hwn yn derfynol.

Cyfansoddiad

Aelod o Dîm Gweithredol y Brifysgol (ac eithrio'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil) (Cadeirydd)
Deon (o Gyfadran wahanol i'r apelydd)
Cyfarwyddwr o Adran Gwasanaethau Proffesiynol (ac eithrio'r Adran Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnesau)

Cylch Gwaith

1. Derbyn ceisiadau yn erbyn apeliadau ar y canlynol:
    a. Staff nad ydynt wedi cael eu dynodi fel staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil
    b. Staff nad ydynt wedi cael eu dynodi fel ymchwilwyr annibynnol.
2. Adolygu a gwneud y penderfyniad terfynol ynghylch unrhyw apeliadau, gan ofyn am ragor o dystiolaeth yn ôl yr angen i ymchwilio i'r sail dros apelio.
3. Rhoi gwybod am ganlyniadau apeliadau i'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil ac i'r Grŵp Strategaeth REF.
4. Gwneud yn siŵr bod y penderfyniadau'n cael eu gwneud mewn ffordd gyson, deg a thryloyw yn unol â chod ymarfer REF 2021 Prifysgol De Cymru.

Atodiad 9: Panel Amgylchiadau Staff Unigol REF Prifysgol De Cymru – Cyfansoddiad a Chylch Gwaith

Mae angen cymeradwyo hwn yn derfynol.

Cyfansoddiad
Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil (Cadeirydd)
Cynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
Aelod o'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil (Ysgrifennydd)

Cylch Gwaith
1. Derbyn a gwneud penderfyniadau doeth am geisiadau amgylchiadau staff unigol sy'n ymwneud yn benodol â chyflwyniad REF 2021.
2. Rhoi gwybod i unigolion beth yw'r canlyniad, gan roi gwybod beth oedd y sail resymegol dros y penderfyniad.
3. Rhoi gwybod am unrhyw argymhellion ar gyfer gostyngiadau i gydweithwyr perthnasol sy'n rhan o'r gwaith o ddatblygu'r cyflwyniadau.
4. Gwneud argymhellion am ostyngiadau ar sail y ceisiadau sy'n dod i law.
5. Darparu adroddiadau priodol yn unol â'r datganiad cyfrinachedd i'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil ac i'r Grŵp Strategaeth REF.
6. Gwneud yn siŵr bod y penderfyniadau'n cael eu gwneud mewn ffordd gyson, deg a thryloyw yn unol â chod ymarfer REF 2021 Prifysgol De Cymru.
7. Bod yn ymwybodol o'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth ac o ddeddfwriaeth yn y maes, ac ystyried unrhyw effeithiau y gallai unrhyw newidiadau eu cael ar y broses hon.

Atodiad 10: Profforma Apeliadau – Fersiwn Ddrafft

Profforma Apeliadau REF 2021 Prifysgol De Cymru

Mae'r profforma hwn yn ymwneud yn benodol â'r broses apelio, fel y nodir yng nghod ymarfer REF 2021 Prifysgol De Cymru. Bydd angen i unrhyw un sydd am gyflwyno apêl lenwi pob adran o'r templed isod a'i gyflwyno i ref2021appeals@southwales.ac.uk.

1. Manylion staff

Enw	
Cyfadran ac Ysgol	
Uned(au) Asesu (os yw'n hysbys)	

2. Nodwch y sail dros apelio (ticiwch)

Cyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil (SRR):

Ni chafodd y meini prawf ar gyfer dynodi SRR eu cymhwyso'n unol â'r cod ymarfer.	
Roedd y data a ddefnyddiwyd wrth gymhwyso'r meini prawf ar gyfer SRR yn anghywir.	
Eithriadau i'r meini prawf ar gyfer SRR oherwydd amrywiadau mewn arferion gwaith gan yr Uned Asesu.	

Dyddiad y rhoddwyd gwybod i chi am statws annibyniaeth eich ymchwil:	

Pennu annibyniaeth ymchwil:

Ni chafodd y meini prawf ar gyfer pennu annibyniaeth ymchwil eu cymhwyso'n unol â'r cod ymarfer.	
Camddehonglwyd y datganiad a'r dystiolaeth a ddarparwyd gan staff 'ymchwil yn unig' a ddefnyddiwyd i gymhwyso'r meini prawf i bennu annibyniaeth ymchwil.	

Dyddiad y rhoddwyd gwybod i chi am statws annibyniaeth eich ymchwil:	

3. Rhagor o fanylion i gefnogi'r apêl

Rhowch ragor o fanylion yn ôl yr angen

4. Datganiad:

Rwy'n cadarnhau bod y wybodaeth uchod yn cyfleu'n gywir y sail dros gyflwyno'r apêl hon.

Llofnod:

Dyddiad:

Atodiad 11: Templed Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

1. **Polisi / Ymarfer / Prosiect / Gweithdrefn / Swyddogaeth / Penderfyniad y mae angen rhoi ystyriaeth iddo/iddi:**

2. **Enw'r Gyfadran neu'r Adran:**

3. **Pwy sy'n gyfrifol am y polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth / penderfyniad?**

4. **Nodwch yn gryno beth y mae angen ei asesu, gan ddweud ai polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth neu benderfyniad newydd, diwygiedig ynteu arfaethedig ydyw, a rhoi gwybodaeth am hynny.**

5. **Pwy fydd yn teimlo'r effaith?**
   Er enghraifft – staff neu fyfyrwyr presennol neu ddarpar staff neu fyfyrwyr, ymwelwyr neu'r gymuned ehangach? Os oes modd, atodwch broffil amrywiaeth yn ôl nodweddion gwarchodedig i ddangos pwy allai deimlo effaith y polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth neu benderfyniad.

6. **Ydych chi wedi gofyn am gyngor gan rywun?**
   Defnyddiwch adran 5 o'r ffurflen hon i ystyried pwy y mae angen i chi gysylltu â nhw. Meddyliwch sut rydych chi am gysylltu â phobl o grwpiau gyda nodweddion gwarchodedig. Ystyriwch a oes angen i chi ymgynghori ag Undebau Llafur, yr Adran Adnoddau Dynol, yr Uned Gymraeg, Gwasanaethau Myfyrwyr, Undeb y Myfyrwyr, Cynrychiolwyr Llais y Myfyriwr ac yn y blaen.

7. **Amlinellwch yr effaith wirioneddol neu'r effaith bosibl ar y rheini â nodweddion gwarchodedig. Os yw'r effaith yn negyddol, nodwch beth fydd yn cael ei wneud i liniaru'r effaith. Defnyddiwch y sylfaen dystiolaeth rydych wedi'i chael drwy lenwi adrannau 5 a 6 o'r ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i lenwi'r tabl isod.**
   Dylai penderfyniadau fod yn seiliedig ar ymgynghori a thystiolaeth. Edrychwch ar adran 11 o'r canllawiau i asesu pa fath o dystiolaeth sydd ei hangen arnoch i wneud y penderfyniadau hyn. Os nad oes gennych chi ddigon o ddata i'ch helpu i lenwi'r adran hon, y camau cyntaf yn eich cynllun gweithredu (adran 12) fydd casglu rhagor o ddata.

Nodwedd Warchodedig	**Tystiolaeth**

Oedran Ystyriwch beth fydd yr effaith ar bobl o bob oedran ac o bob grŵp oedran.	
Anabledd Cofiwch fod anabledd yn derm eang sy'n cynnwys nam corfforol neu feddyliol neu nam ar y synhwyrau, ynghyd ag anhwylderau iechyd hirdymor fel canser, HIV, diabetes, iselder ac ati.	
Hunaniaeth o ran Rhywedd Ystyriwch yr effaith ar bobl sy'n disgrifio'u hunain fel 'Traws' neu gyda 'Rhywedd nad yw'n Cydymffurfio', gan gynnwys pobl anneuaidd, 'agender', 'gender queer' neu 'gender fluid'. Mae rhagor o wybodaeth am y nodwedd hon ar gael yn yr adran Trans Equality ar 'The Hub')	
Priodas a phartneriaeth sifil Cofiwch, ym maes cyflogaeth, mae pobl yn cael eu hamddiffyn rhag camwahaniaethu ar sail priodas a phartneriaeth sifil.	
Beichiogrwydd a Mamolaeth Mae mamolaeth yn cyfeirio at gyfnod o hyd at 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, neu pan fydd y rhiant yn dychwelyd i'r gwaith yng nghyd-destun cyflogaeth, ac mae'n cynnwys amddiffyniad rhag gwahaniaethu yng nghyswllt bwydo ar y fron.	
Hil Meddyliwch am yr effaith ar bobl o ran eu hil, eu cenedligrwydd, eu tarddiad ethnig neu'r wlad y cawsant eu geni ynddi.	
Crefydd Meddyliwch am yr effaith ar bobl gyda gwahanol grefydd neu gred, neu bobl ddigrefydd.	
Rhyw Meddyliwch am yr effaith ar bobl o wahanol ryw.	
Cyfeiriadedd rhywiol Meddyliwch am yr effaith ar bobl ar sail eu cyfeiriadedd rhywiol.	

8. Oes yna unrhyw dystiolaeth i ddangos y bydd y polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth / penderfyniad yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar y defnydd o'r Gymraeg yn y Brifysgol?

Nodwch yr effaith ar staff sy'n siarad Cymraeg, gan gynnwys gallu'r Brifysgol i ddarparu gwasanaeth dwyieithog, yn unol â gofynion y Safonau Iaith Gymraeg; nifer y myfyrwyr sy'n astudio drwy gyfrwng y Gymraeg yn y Brifysgol, a'r effaith ar dargedau cyfrwng Cymraeg y Brifysgol, lle bo hynny'n briodol.

Effaith + / -	**Effaith ar nifer y staff sy'n siarad Cymraeg?** Dylech gynnwys rhif a/neu %	**Effaith ar nifer y myfyrwyr sy'n siarad Cymraeg?** Dylech gynnwys rhif a/neu %	**Effaith ar y ddarpariaeth academaidd ddwyieithog neu wasanaethau Cymraeg?** Nodwch y meysydd penodol ynghyd â'r effaith ar y cwrs/gwasanaeth.	**Tystiolaeth** Darparwch unrhyw wybodaeth neu ddata ychwanegol.

9. Ystyriwch a nodwch sut gellid newid y polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth / penderfyniad i gael effaith gadarnhaol ar gyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg.
Ydych chi wedi cael barn staff, myfyrwyr, darpar fyfyrwyr, ymwelwyr, y cyhoedd, yr Uned Gymraeg ac ati ar yr effeithiau (cadarnhaol neu negyddol) y gallai'r polisi eu cael ar gyfleoedd i ddefnyddio'r iaith?

10. A fydd y polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth / penderfyniad yn helpu'r sefydliad i gydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010, fel y nodir isod?
Defnyddiwch y wybodaeth rydych chi wedi'i hystyried yn Adran 7 i asesu effaith eich polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth / penderfyniad ar y ffordd rydych yn cydymffurfio â dyletswyddau'r Ddeddf Cydraddoldeb.

Dyletswydd Gyffredinol (gweler Adran 4 o'r canllawiau i gael esboniad am y ddyletswydd gyffredinol)
1. Dileu erledigaeth, aflonyddu a chamwahaniaethu anghyfreithlon a mathau eraill o ymddygiad y mae'r Ddeddf yn eu gwahardd. Os felly, sut?
2. Hybu cyfle cyfartal rhwng y rheini sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rheini sydd ddim. Os felly, sut?
3. Meithrin cysylltiadau da rhwng y rheini sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rheini sydd ddim. Os felly, sut?

11. Pryd fydd y polisi / ymarfer / prosiect / gweithdrefn / swyddogaeth / penderfyniad yn cael ei adolygu?

12. Pa gamau pellach y mae angen eu hystyried?

Camau i'w cymryd	Aelod o Staff sy'n Gyfrifol	Amserlen

13. Beth yw canlyniad yr Asesiad hwn o'r Effaith ar Gydraddoldeb?

CANLYNIAD		Ticiwch
CANLYNIAD 1	**Dim newid mawr:** yn ôl yr asesiad, wrth edrych ar y cynnig, nid oes unrhyw botensial ar gyfer camwahaniaethu neu effaith andwyol ar sail unrhyw nodweddion gwarchodedig.	
CANLYNIAD 2	**Addasu'r cynnig:** mae camau wedi cael eu cymryd i ddileu neu newid elfennau o'r cynnig sydd â'r potensial i gael effaith andwyol ar gydraddoldeb, gan roi manylion am y camau hyn.	
CANLYNIAD 3	**Bwrw ymlaen â'r cynnig:** bydd y cynnig yn mynd yn ei flaen heb unrhyw newid, er gwaetha'r posibilrwydd y bydd yn cael effaith andwyol ar gydraddoldeb. Rhaid cyflwyno pwyntiau clir i gyfiawnhau hyn, ac mae'n rhaid i chi allu mynd ati'n wrthrychol i gyfiawnhau pam mae'r cynnig yn mynd yn ei flaen. Cofiwch, mae gennym ddyletswydd gyfreithiol i gyhoeddi'n allanol unrhyw asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a allai arwain at effaith andwyol arwyddocaol. Holwch y Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant am gyngor pellach.	
CANLYNIAD 4	**Stopio'r cynnig a'i ddileu:** mae effeithiau andwyol ar gydraddoldeb nad oes modd eu cyfiawnhau na'u lliniaru, felly mae potensial i'r cynnig ddangos camwahaniaethu anghyfreithlon.	

14. Cyswllt: **Dyddiad:**

Atodiad 12: System Pure REF 2021 – Algorithm priodoli allbynnau

Y nod cyffredinol yw cael y Cyfartaledd Pwynt Gradd (GPA) uchaf ar gyfer yr uned

Gan ystyried:

- Gostyngiad yn nifer yr allbynnau sydd eu hangen
- Unrhyw aelodau o staff sydd wedi cael gostyngiad i 0 allbwn
- Priodoli – Cymwys/Dynodedig REF 1
- Cyfraniad staff at allbwn
- Isafswm o un allbwn ac uchafswm o bump allbwn i bob REF1a
- Dim mwy na 5 allbwn i bob REF1b
- Pwysoliad dwbl ar gyfer allbynnau (e.e. cyfrif fel 2 allbwn)

Noder: Dylid edrych ar yr algorithm fel y cam cyntaf i gael y GPA gorau posibl. Dylid meddwl am bethau fel defnyddio allbynnau cyn aelodau o staff, dosbarthiad ar draws disgyblaethau ac ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth pan fyddwch chi'n mynd ati i briodoli eich hun. Mae'n bosibl y bydd sefydliadau gwahanol yn defnyddio ffyrdd gwahanol iawn o reoli'r meysydd hyn.

Camau sylfaenol:

1. Ymchwilwyr gyda dim ond 1 allbwn yn y gronfa – priodoli'r allbwn hwn iddyn nhw. Tynnu'r allbwn o'r gronfa.
2. Priodoli allbwn â gradd uchel i bob ymchwilydd heb allbwn wedi'i briodoli iddo. Blaenoriaethu dyrannu allbynnau awduron unigol dros rai lle mae mwy nag un awdur pan mae'r radd yr un fath.
3. Pan fydd un allbwn wedi cael ei briodoli i bob ymchwilydd, dewiswch 'y gorau o blith y gweddill', gan ddechrau gyda'r allbynnau cryfaf lle mai dim ond un awdur y gellir neilltuo'r allbwn hwn iddo. Cynnwys yn hyn allbynnau gan gyn aelodau o staff

Disgwylir y byddai hyn yn:

- Aelodau presennol o staff 4+*
- cyn aelodau o staff 4+*
- aelodau presennol o staff 4*
- cyn aelodau o staff 4*
- aelodau presennol o staff 4-*
- cyn aelodau o staff 4-*
- aelodau presennol o staff 3+*
- cyn aelodau o staff 3+*.....

4. Os yw nifer yr allbynnau sydd ar ôl i'w priodoli yn llai na nifer yr allbynnau gyda'r un radd, dylid dewis yr allbynnau i sicrhau'r dosbarthiad gorau ar draws staff Categori A yn yr Uned Asesu.

Dilysu i dynnu sylw at:

- staff heb ddim allbynnau wedi'u priodoli
- allbynnau 4* heb eu priodoli

Atodiad L: Gostyngiadau ar gyfer amgylchiadau staff

1. O gofio'r angen am allbwn is ar gyfer 2021, mae'r tariffau ar gyfer y gostyngiadau diffiniedig yn wahanol i'r rhai a nodwyd yn REF 2014. Mae hyn er mwyn sicrhau y rhoddir gostyngiad sy'n cyfateb yn fras yng nghyd-destun y gronfa allbwn a gyflwynwyd, ac i sicrhau bod paneli'n cael dewis digonol o allbynnau ymchwil gan bob uned a gyflwynwyd y gellid seilio barn am ansawdd allbynnau'r uned honno.

Ymchwilwyr gyrfa gynnar (ECR)

2. Diffinnir ECR(au) yn y 'Canllawiau ar gyflwyniadau' (paragraff 148). Mae Tabl L1 yn nodi'r gostyngiad a ganiateir mewn allbynnau heb gosb yn yr asesiad y gall Sefydliadau Addysg Uwch (SAU) ofyn amdano am ECR(au) sy'n bodloni'r diffiniad hwn.

Tabl L1: Ymchwilwyr gyrfaoedd cynnar: Lleihad a ganiateir mewn allbynnau

Dyddiad y bodlonodd yr unigolyn â diffiniad REF o ECR:	**Gellir lleihau'r gronfa allbwn hyd at:**
Ar neu cyn 31 Gorffennaf 2016	0
Rhwng 1 Awst 2016 a 31 Gorffennaf 2017 yn gynwysedig	0.5
Rhwng 1 Awst 2017 a 31 Gorffennaf 2018 yn gynwysedig	1
Ar neu ar ôl 1 Awst 2018	1.5

Absenoldeb o'r gwaith oherwydd secondiad neu seibiant gyrfa

3. Mae Tabl L2 yn nodi'r gostyngiad a ganiateir mewn allbynnau heb gosb yn yr asesiad y gall SAUau ofyn am absenoldeb o'r gwaith oherwydd secondiad neu seibiant gyrfa y tu allan i'r sector AU, a lle nad oedd yr unigolyn yn ymgymryd ag ymchwil academaidd.

Tabl L2: Secondiad neu seibiant gyrfa: Gostyngiad a ganiateir mewn allbynnau

Cyfanswm y misoedd yn absennol rhwng 1 Ionawr 2014 a 31 Gorffennaf 2020 oherwydd secondiad neu seibiant gyrfa aelod o staff:	**Gellir lleihau'r gronfa allbwn hyd at:**
Llai na 12 mis calendr	0
O leiaf 12 mis calendr ond yn llai na 28	0.5
O leiaf 28 mis calendr ond yn llai na 46	1
46 mis calendr neu fwy	1.5

4. Mae'r lwfansau yn Nhabl L2 yn seiliedig ar hyd absenoldeb neu amser yr unigolyn i ffwrdd o'r gwaith mewn AU. Fe'u diffinnir o ran cyfanswm y misoedd yn absennol o'r gwaith.
5. Gan fod gweithio'n rhan-amser yn cael ei ystyried o fewn y cyfrifiad ar gyfer nifer cyffredinol yr allbynnau sy'n ofynnol ar gyfer yr uned (sy'n cael ei bennu trwy luosi FTE yr uned gan 2.5), dim ond mewn achosion eithriadol y dylid gwneud ceisiadau am ostyngiad ar sail oriau gwaith rhan-amser. Er enghraifft, pan nad yw FTE aelod staff yn hwyr yn y cyfnod asesu yn adlewyrchu ei FTE ar gyfartaledd dros y cyfnod cyfan.

Cyfnodau cymwys o absenoldeb sy'n gysylltiedig â theulu

6. Gellir lleihau cyfanswm y gronfa allbwn o 0.5 am bob cyfnod annibynnol canlynol:
    a. Absenoldeb mamolaeth statudol neu absenoldeb mabwysiadu statudol a gymerwyd yn sylweddol yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ionawr 2014 a 31 Gorffennaf 2020, waeth beth oedd hyd yr absenoldeb.
    b. Absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol ([22]), neu absenoldeb rhiant a rennir ([23]) sy'n para am bedwar mis neu fwy, a gymerwyd yn sylweddol yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ionawr 2014 a 31 Gorffennaf 2020.

7. Mae'r ymagwedd hon tuag at ostyngiadau ar gyfer cyfnodau cymhwyso o absenoldeb sy'n gysylltiedig â theulu yn seiliedig ar farn a ystyriwyd gan y cyrff ariannu yn dilyn ymgynghoriad yn y REF blaenorol bod effaith cyfnod o absenoldeb o'r fath a dyfodiad plentyn newydd i deulu yn tarfu'n ddigonol yn gyffredinol ar waith ymchwil unigolyn i gyfiawnhau'r gostyngiad a bennwyd.

8. Er bod y gostyngiad uchod mewn allbynnau oherwydd absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol yn ddarostyngedig i gyfnod o bedwar mis o leiaf, gellid ystyried cyfnodau byrrach o absenoldeb o'r fath fel a ganlyn:

    a. Drwy leihau allbynnau pan fo amgylchiadau ychwanegol, er enghraifft pan gafodd y cyfnod o absenoldeb effaith ar y cyd â ffactorau eraill fel cyfrifoldebau gofal plant parhaus.

    b. trwy gyfuno nifer y misoedd am gyfnodau byrrach o absenoldeb o'r fath ar y cyd ag amgylchiadau eraill, yn ôl Tabl L2.

9. Gall unrhyw gyfnod o absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth neu riant a rennir sy'n gymwys i ostwng allbwn o dan y darpariaethau ym mharagraff 6 uchod, mewn achosion unigol, fod yn gysylltiedig â chyfyngiadau hirfaith ar waith sy'n cyfiawnhau mwy na'r gostyngiad diffiniedig a nodir. Mewn achosion o'r fath, dylid esbonio'r amgylchiadau yn y cais.

_____

22 Mae 'Absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol ' yn cyfeirio at absenoldeb o hyd at 26 wythnos a gymerir i ofalu am blentyn pan oedd gan briod, partner neu bartner sifil y person hawl i absenoldeb mamolaeth statudol neu absenoldeb mabwysiadu statudol, ac ers hynny sydd wedi dychwelyd i'r gwaith. Defnyddir y term 'absenoldeb tadolaeth ychwanegol' yn aml i ddisgrifio'r math hwn o absenoldeb er y gall rhieni o'r naill ryw neu'r llall ei gymryd. At ddibenion y REF, cyfeiriwn at yr absenoldeb hwn fel 'absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol'.
23 Mae 'Absenoldeb rhiant a rennir' yn cyfeirio at absenoldeb o hyd at 50 wythnos y gellir ei rannu gyda rhieni sy'n cael babi neu sy'n mabwysiadu plentyn. Gellir gwneud hyn mewn blociau, neu'r cyfan gyda'i gilydd.

Cyfuno amgylchiadau

10. Pan fo gan unigolion gyfuniad o amgylchiadau sydd â gostyngiad diffiniedig mewn allbynnau, gellir cronni'r rhain hyd at uchafswm gostyngiad o 1.5 o allbynnau. Ar gyfer pob amgylchiad, dylid defnyddio'r gostyngiad perthnasol a'i ychwanegu at ei gilydd i gyfrifo cyfanswm y gostyngiad mwyaf.

11. Os yw Tabl L1 yn cael ei gyfuno â Thabl L2, dylid cyfrifo'r cyfnod o amser ers 1 Ionawr 2014 hyd nes i'r unigolyn fodloni'r diffiniad o ECR mewn misoedd, a dylid defnyddio Tabl L2.

12. Wrth gyfuno amgylchiadau, un amgylchiad yn unig y dylid ei ystyried am unrhyw gyfnod pryd y digwyddodd yr amgylchiadau ar yr un pryd.

13. Os oes gan unigolyn gyfuniad o amgylchiadau gyda gostyngiad diffiniedig mewn allbynnau **ac** amgylchiadau ychwanegol sy'n gofyn am ddyfarniad, dylai'r sefydliad esbonio hyn yn y cais am ostyngiad fel y gellir gwneud un dyfarniad am y lleihad priodol mewn allbynnau, gan ystyried yr holl amgylchiadau. Dylid cyfrifo'r amgylchiadau gyda lleihad diffiniedig mewn allbynnau y gofynnir amdanynt yn ôl y canllawiau uchod (paragraffau 2 i 10).

Amgylchiadau eraill sy'n berthnasol yn Unedau Asesu 1 – 6

14. Yn Unedau Asesu 1 – 6, gall nifer yr allbynnau gael ei leihau o hyd at un, heb gosb yn yr asesiad, ar gyfer staff a gyflwynir yng Nghategori A sy'n academyddion clinigol iau. Caiff y rhain eu diffinio fel academyddion â chymwysterau clinigol sy'n dal i gwblhau eu hyfforddiant clinigol mewn meddygaeth neu ddeintyddiaeth ac nad ydynt wedi ennill Tystysgrif Cwblhau Hyfforddiant (CCT) neu'r hyn sy'n cyfateb iddo cyn 31 Gorffennaf 2020.

15. Mae'r lwfans hwn yn cael ei wneud ar y sail bod y staff dan sylw fel arfer wedi'u cyfyngu'n sylweddol o ran yr amser sydd ganddynt i wneud gwaith ymchwil yn ystod y cyfnod asesu. Pan fo'r unigolyn yn bodloni'r meini prawf ym mharagraff 14, ac wedi cael amgylchiadau ychwanegol sylweddol – am unrhyw un o'r rhesymau eraill a nodir yn y 'Canllawiau ar gyflwyniadau' ym mharagraff 160 – gall y sefydliad gyflwyno achos dros ostyngiadau pellach yn y cais am ostyngiad unedau.

Amgylchiadau sy'n gofyn am ddyfarniad ynghylch gostyngiadau

16. Os oedd gan staff amgylchiadau eraill yn ystod y cyfnod (gweler paragraff 160e. yn y ddogfen 'Canllawiau ar gyflwyniadau' hon) - gan gynnwys rhai ar y cyd ag unrhyw amgylchiadau â gostyngiad diffiniedig mewn allbynnau – bydd angen i'r sefydliad wneud dyfarniad am effaith yr amgylchiadau o ran y cyfnod cyfatebol o'r amser absennol, cymhwyso'r gostyngiadau fel y'u nodir yn Nhabl L2 trwy gydweddiad, a darparu sail resymegol gryno dros y dyfarniad hwn.

Atodiad 14: Templed – Datganiad Amgylchiadau Staff Unigol **ddiweddaru Hydref 2020**

Templed Datganiad Amgylchiadau Staff Unigol

Anfonir y ddogfen hon at holl staff Categori A a ddynodwyd yn SRR neu a bennir yn ymchwilwyr annibynnol.. Fel rhan o ymrwymiad y Brifysgol i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer yr REF, rydym wedi rhoi strwythurau diogel a chefnogol ar waith ar gyfer staff er mwyn iddynt allu datgelu gwybodaeth am amgylchiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb – amgylchiadau a allai fod wedi effeithio ar eu gallu i gyflawni gwaith ymchwil cynhyrchiol yn ystod y cyfnod asesu (1 Ionawr 2014 – 31 Gorffennaf 2020), ac yn benodol ar eu gallu i gynhyrchu allbynnau ymchwil ar yr un gyfradd â staff nad oes unrhyw amgylchiadau'n effeithio arnynt. Mae'r wybodaeth hon yn cael ei chasglu at dri diben:

- Galluogi staff sydd ddim wedi llwyddo i gynhyrchu allbwn cymwys ar gyfer yr REF yn ystod y cyfnod asesu i fod yn rhan o'r REF:
    - os oes amgylchiadau wedi arwain at gyfnod o 46 mis neu ragor i gyd gyda'i gilydd o absenoldeb o waith ymchwil yn ystod y cyfnod asesu, oherwydd amgylchiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb (gweler isod)
    - os oes amgylchiadau wedi arwain at gyfnod *sy'n gyfwerth â* 46 mis neu ragor o absenoldeb o waith ymchwil oherwydd amgylchiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb
    - os oes dau neu ragor o gyfnodau cymwys o absenoldeb am resymau teuluol.
- Cydnabod yr effaith y gall amgylchiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb eu cael ar allu unigolyn i fynd ati'n gynhyrchiol i wneud gwaith ymchwil, ac addasu disgwyliadau o ran cynhyrchu allbynnau ymchwil / llwyth gwaith disgwyliedig.
- Pennu a oes unrhyw Unedau Asesu lle mae cyfran yr amgylchiadau a ddatganwyd yn ddigon uchel i allu gwneud cais i'r cyrff cyllido addysg uwch i ostwng nifer yr allbynnau y mae angen eu cyflwyno.

Amgylchiadau perthnasol

- Bod yn gymwys fel ymchwilydd ar ddechrau ei yrfa (wedi dechrau ar yrfa fel ymchwilydd annibynnol ar 1 Awst 2016 neu ar ôl hynny)
- Absenoldeb o'r gwaith oherwydd secondiad neu seibiant gyrfa y tu allan i'r sector Addysg Uwch
- Cyfnodau cymwys o absenoldeb am resymau teuluol
- Academyddion clinigol iau sydd heb gael Tystysgrif Cwblhau am eu hyfforddiant erbyn 31 Gorffennaf 2020
- Anabledd (gan gynnwys cyflyrau cronig)
- Iechyd gwael, anaf neu anhwylderau iechyd meddwl
- Cyfyngiadau'n ymwneud ag absenoldeb am resymau teuluol nad ydynt yn dod o dan yr hyn sy'n safonol
- Cyfrifoldebau gofalu
- Ailbennu rhywedd
- Amgylchiadau'n ymwneud â COVID-19 (REF6a yn unig[1])

1 Yn ogystal ag effeithiau yn sgil amgylchiadau perthnasol (megis afiechyd, dyletswyddau gofal), mae hyn yn cynnwys amgylchiadau personol eraill yn ymwneud â COVID-19 (megis staff ar ffyrlo, staff clinigol neu'n ymwneud â iechyd a ailgyfeiriwyd i wasanaethau rheng flaen, adnoddau staff a ailgyfeiriwyd i feysydd eraill o flaenoriaeth o fewn y SAU yn ymateb i COVID-19); a / neu ffactorau allanol yn ymwneud â COVID-19 (er enghraifft, mynediad cyfyngedig i gyfleusterau ymchwil);

Os cyfyngwyd ar eich gallu i gyflawni gwaith ymchwil yn gynhyrchiol yn ystod y cyfnod asesu oherwydd un neu ragor o'r amgylchiadau canlynol, gofynnir i chi lenwi'r ffurflen sydd wedi'i hatodi.
Mae mwy o wybodaeth ar gael ym mharagraff 160 o'r 'Guidance on Submissions (REF 2019/01)', a pharagraffau 20 i 27 yn y 'Guidance on revisions to REF 2021 (REF 2020/02)'. Eich dewis chi yw a ydych am lenwi'r ffurflen hon a'i dychwelyd ai peidio, ac ni fydd unigolion sy'n dewis peidio â'i dychwelyd yn cael eu rhoi dan unrhyw bwysau i ddatgelu gwybodaeth os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny. Dim ond drwy'r ffurflen hon y bydd y Brifysgol yn casglu'r wybodaeth hon; ni fyddwn yn edrych ar gofnodion Adnoddau Dynol, dyddiadau cychwyn contractau ac ati. Felly dylech lenwi'r ffurflen a'i dychwelyd os oes unrhyw un o'r amgylchiadau uchod yn berthnasol i chi a'ch bod yn fodlon darparu'r wybodaeth gysylltiedig.

Sicrhau Cyfrinachedd

Bydd pob cais a phenderfyniad am amgylchiadau staff yn cael ei adolygu gan Banel Amgylchiadau Staff Unigol REF 2021 Prifysgol De Cymru. Dyma gyfansoddiad y panel: Y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil (Cadeirydd), aelod o'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a'r Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil (RISe), a byddant yn cadw'r wybodaeth a gânt yn gyfrinachol bob amser.

Dylai'r ffurflenni a'r dystiolaeth ategol gael eu cyflwyno i'r Panel dros e-bost i: [ref2021staffcircs@southwales.ac.uk]. Bydd y ffurflenni'n cael eu cadw'n ddiogel [Brifysgol yn ôl pob tebyg] ac yn cael eu dinistrio ar ôl i ganlyniadau'r REF gael eu cyhoeddi. Bydd unigolyn yn cael gwybod beth yw canlyniad ei gais dros e-bost, o'r cyfeiriad e-bost uchod, a bydd y neges yn cynnwys y penderfyniad a'r sail resymegol drosto.

Yn y Brifysgol, dim ond Panel Amgylchiadau Staff Unigol REF 2021 Prifysgol De Cymru fydd yn gweld y ceisiadau. O ran ceisiadau am ostyngiad yn yr isafswm o un allbwn, mae'n bosibl y bydd angen rhagor o dystiolaeth er mwyn cefnogi eich cais, ac y bydd angen cofnodion gan yr Adran Adnoddau Dynol ar gyfer hynny (gan ddibynnu ar natur yr amgylchiadau). Rydym yn sylweddoli efallai nad yw rhywun wedi datgan ei amgylchiadau i'w reolwr llinell, ac mai dim ond at ddibenion REF y maent wedi cael eu datgelu. Bydd yr Arweinydd REF yn cael gwybod am ganlyniad y cais gan y Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil, ond ni fydd yr amgylchiadau eu hunain yn cael eu rhannu. Mewn achosion lle bydd angen rhoi gwybod am ddata sy'n ymwneud ag amgylchiadau staff, dim ond data nad ydynt yn datgelu manylion neb fydd yn cael eu rhannu, er enghraifft, nifer y ceisiadau.

Os bydd y sefydliad yn gwneud cais i'r cyrff cyllido am ostwng nifer yr allbynnau (naill ai dileu'r gofyn am 'isafswm o un' neu ostwng nifer yr allbynnau oherwydd amgylchiadau), bydd angen i ni ddarparu'r data a rannwyd gennych am eich amgylchiadau unigol i UKRI er mwyn dangos bod y meini prawf ar gyfer gostwng nifer yr allbynnau wedi cael eu bodloni. Edrychwch ar 'Guidance on submissions' (paragraffau 151-201) i gael rhagor o fanylion am ostwng nifer yr allbynnau a pha wybodaeth y mae angen ei chyflwyno.

Bydd y wybodaeth a gyflwynir yn cael ei chadw'n gyfrinachol i'r tîm REF, Panel Cynghori ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth REF a chadeiryddion y prif baneli. Bydd trefniadau cyfrinachedd yn berthnasol i bob un o'r cyrff hyn. Bydd y tîm REF yn dinistrio'r data a gyflwynwyd am amgylchiadau unigolion pan fydd y cam asesu wedi cael ei gwblhau.

Newidiadau mewn amgylchiadau

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gallai amgylchiadau staff newid rhwng yr adeg pan fydd y ffurflen ddatgan yn cael ei chwblhau a dyddiad y cyfrifiad (31 Gorffennaf 2020). Os felly, dylai staff gysylltu â Phanel Amgylchiadau Unigol REF y Brifysgol i ddiweddaru'r wybodaeth.

I gyflwyno'r ffurflen hon dylech ei hanfon dros e-bost at: [ref2021staffcircs@southwales.ac.uk]

Enw: Cliciwch yma i ychwanegu testun.

Cyfadran/Adran: Cliciwch yma i ychwanegu testun.

Ydych chi wedi cael eich dynodi'n aelod o staff sydd â chyfrifoldeb arwyddocaol dros ymchwil?

Oes ☐

Nac oes ☐

Oes gennych chi allbwn sy'n gymwys ar gyfer yr REF a gyhoeddwyd rhwng 1 Ionawr 2014 a 31 Gorffennaf 2020?

Oes ☐

Nac oes ☐

A fyddech cystal â llenwi'r ffurflen hon os oes gennych chi un neu ragor o amgylchiadau perthnasol sy'n ymwneud â chydraddoldeb (gweler uchod) yr ydych yn fodlon eu datgan. Rhowch y wybodaeth yn y blwch/blychau perthnasol.

Mathau o amgylchiadau	**Cyfnod yr effeithiwyd arno**
Ymchwilydd ar Ddechrau ei Yrfa (wedi cychwyn gyrfa fel ymchwilydd annibynnol ar 1 Awst 2016 neu ar ôl hynny) *Y dyddiad y daethoch yn ymchwilydd ar ddechrau eich gyrfa.*	Cliciwch yma i roi dyddiad.
Academydd clinigol iau sydd heb gael Tystysgrif Cwblhau Hyfforddiant erbyn 31 Gorffennaf 2020.	Ticiwch yma ☐
Seibiant gyrfa neu secondiad y tu allan i'r sector Addysg Uwch. *Dyddiadau a chyfnodau amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i roi dyddiadau a chyfnodau amser.
Absenoldeb am resymau teuluol; • absenoldeb mamolaeth statudol • absenoldeb mabwysiadu statudol • Absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu neu absenoldeb rhiant wedi'i rannu am bedwar mis neu ragor. *Am bob cyfnod o absenoldeb, nodwch natur yr absenoldeb a'r dyddiadau a'r cyfnodau amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i roi dyddiadau a chyfnodau amser.

Anabledd (yn cynnwys cyflyrau cronig) *Dylid cynnwys: Natur / enw'r cyflwr, cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
Anhwylder iechyd meddwl *Dylid cynnwys: Natur / enw'r cyflwr, cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
Iechyd gwael neu anaf *Dylid cynnwys: Natur / enw'r cyflwr, cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
Cyfyngiadau'n ymwneud ag absenoldeb am resymau teuluol nad ydynt yn dod o dan yr hyn sy'n safonol *Dylid cynnwys: Y math o absenoldeb a gymerwyd a disgrifiad byr o gyfyngiadau ychwanegol, cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
Cyfrifoldebau gofalu *Dylid cynnwys: Natur y cyfrifoldeb, cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
Ailbennu rhywedd *Dylid cynnwys: Cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
COVID-19 (Yn berthnasol yn unig pan wneir ceisiadau i ddiddymu'r angen lleiafswm o un) *I gynnwys: cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith heb allu ymchwilio'n gynhyrchiol. Cyfanswm cyfnod mewn misoedd.* *Dylid ystyried effaith cyffredinol effeithiau COVID-19 ynghyd ag amgylchiadau perthnasol eraill sy'n effeithio ar allu aelod o staff i ymchwilio'n gynhyrchiol drwy gydol y cyfnod.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.
Unrhyw resymau eithriadol eraill e.e. profedigaeth *Dylid cynnwys: Y rheswm yn gryno, cyfnodau o absenoldeb o'r gwaith, a chyfnodau yn y gwaith pan nad oedd modd gwneud gwaith ymchwil yn gynhyrchiol. Cyfanswm yr amser mewn misoedd.*	Cliciwch yma i ychwanegu testun.

Drwy dicio'r blwch, rydych yn cadarnhau'r canlynol:

- Mae’r wybodaeth a roddwyd uchod yn ddisgrifiad gwir a chywir o fy amgylchiadau ar y dyddiad isod.
- Rwy'n sylweddoli mai dim ond at ddibenion REF y bydd y wybodaeth uchod yn cael ei defnyddio ac y bydd yn cael ei gweld gan Banel Amgylchiadau Staff Unigol REF 2021 Prifysgol De Cymru.
- I ddileu’r isafswm o un allbwn, rwy'n deall y bydd angen i mi ddarparu tystiolaeth ychwanegol am yr amgylchiadau o bosibl, ac y gallai’r wybodaeth hon gael ei darparu gan yr Adran Adnoddau Dynol.
- Rwy'n sylweddoli ei bod yn bosibl y bydd angen rhannu’r wybodaeth â’r tîm REF, Panel Cynghori ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth REF a chadeiryddion y prif baneli o bosibl.

Rwy’n cytuno ☐

Enw: Printiwch eich enw yma

Llofnod: Rhowch eich llofnod neu lythrennau cyntaf eich enw yma

Dyddiad: Rhowch y dyddiad yma