
Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF 2012 – 2014

Diweddarwyd Gorffennaf 2013

Mae'r Cod Ymarfer hwn ar gael mewn amryw fformatau hygyrch eraill. Os hoffech gopi mewn fformat arall, cysylltwch â'r Adran Adnoddau Dynol ar 01267 676619 neu e-bostiwch humanresources@ydds.ac.uk

Cynnwys

Rhagair gan yr Is-Ganghellor	3
1. Cyflwyniad.....	4
2. Y Cyd-destun Deddfwriaethol.....	5
3. Cwmpas y Cod Ymarfer.....	5
4. Nodau'r Cod Ymarfer	5
5. Canllawiau ar gyfer y Cod Ymarfer.....	6
6. Cyfathrebu a Chyhoeddi'r Cod	7
7. Cyfrifoldebau Swyddogaethol.....	8
8. Gweithgor y REF	8
9. Pwyllgor Ymchwil.....	10
10. Clystyrau Ymchwil.....	11
11. Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.....	11
12. Ymgynghori a Chyfranogi.....	12
13. Gweithgor y REF: Gweithdrefnau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	13
14. Asesu Allanol.....	19
15. Adborth ac Apeliadau.....	20
16. Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	22
17. Datblygiad Staff.....	23
18. Diogelu Data a Chyfrinachedd	23
19. Newidiadau mewn Amgylchiadau.....	27
Atodiad 1. Nodweddion Gwarchoddedig.....	28
Atodiad 2. Staff ac Amgylchiadau Staff Unigol.....	33
Atodiad 3. Ymchwilwyr yng Nghyfnod Cynnar eu Gyrfa.....	40
Atodiad 4. Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol.....	41
Atodiad 5. Trothwyau Ansawdd ar gyfer Cynnyrch y REF.....	49
Atodiad 6. Cyflwyniadau ar y Cyd	50
Atodiad 7. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	52

RHAGAIR GAN YR IS-GANGHELLOR

Mae Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo'n gadarn i ddileu gwahaniaethu yn ei holl ffurfiau ac i hybu cydraddoldeb ym mhob agwedd ar ei gweithgareddau fel cyflogwr, darparwr addysg uwch, ac yn ei rhyngweithiad â'r gymuned ehangach. Mae'r sefydliad yn cydnabod ei gyfrifoldebau dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, fel yr amlinellwyd yn y ddyletswydd gyffredinol i hybu cydraddoldeb, ynghyd â'r dyletswyddau penodol cysylltiedig a amlinellir yn y cod hwn.

Mae'r Brifysgol yn ystyried Cod Ymarfer Cydraddoldeb y REF yn rhan o'i hymdrech barhaus i sicrhau bod gweithgareddau ymchwil pob un o'i hymchwilyr, beth bynnag yw eu hamgylchiadau unigol, yn cael eu gwerthfawrogi a'u hystyried yn briodol i'w cyflwyno yn rhan o REF 2014.

Bydd Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant yn mynd ati'n ddiwyd i hyrwyddo'r Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth hwn ar gyfer y REF ac yn cyflawni'r dulliau gweithio cysylltiedig a fanylir o'i fewn. I gynorthwyo â'r dasg hon, bydd y Corff Llywodraethol a'r Uwch Dîm Rheoli yn rhoi arweiniad o ran gweithredu'r Cod fel rhan o'i gyfrifoldebau ehangach a fynegir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol. Cymeradwyaf y Cod Ymarfer Cydraddoldeb hwn ar gyfer y REF ichi fel rhan o ymrwymiad cyffredinol Y Drindod Dewi Sant i gyfle cyfartal.

Yr Athro Medwin Hughes
DL DPhil DPS FRSA
Is-Ganghellor

Mehafin 2012

1) Cyflwyniad

Fel sefydliad Addysg Uwch, mae Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant yn cydnabod bod ganddi rôl ganolog i'w chwarae o ran creu cymdeithas deg a chyfiawn. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a bydd yn hybu cydraddoldeb ym mhob agwedd ar ei gweithgareddau fel cyflogwr, darparwr Addysg Uwch ac yn ei rhyngweithiad â'r gymuned ehangach, er mwyn darparu amgylchedd gweithio a dysgu sy'n rhydd o unrhyw wahaniaethu. Polisi'r Brifysgol yw sicrhau na all yr un aelod o gymuned y Brifysgol gael ei drin yn fwy neu'n llai ffafriol am reswm nad yw'n berthnasol i arfer da mewn addysg a chyflogaeth.

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) y Brifysgol yn gwneud pob ymdrech i weithredu cyfle cyfartal llawn, a chymryd camau priodol i sicrhau na fydd yr un myfyriwr, aelod o'r staff nac ymwelydd yn dioddef unrhyw wahaniaethu annheg. Mae gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol sy'n arwain at gyfleoedd anghyfartal yn annerbyniol, gan gynnwys gwahaniaethu drwy ganfyddiad neu gysylltiad â nodwedd warchoddedig.

Yn ogystal ag ymrwymiad cyffredinol y Brifysgol i gydraddoldeb, fel y nodir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae'n ofynnol iddi gan CCAUC ddatblygu dogfen a gweithredu cod ymarfer ar ddewis staff i'w cynnwys yn ei chyflwyniad i'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF 2014). Wrth i'r Brifysgol wneud ei chyflwyniadau, mae'n ofynnol i'r Is-Ganghellor gadarnhau ei bod yn cydymffurfio â'r cod hwn. Ni fydd y Brifysgol yn gymwys i wneud cyflwyniadau i REF 2014 heb god o'r fath wedi'i gadarnhau. Caiff y cod ei adolygu a'i gadarnhau gan Banel Ymgynghorol y REF ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDAP). Mae'r panel yn cynnwys arbenigwyr o'r sector ac aelodau o baneli'r REF. Mae ei gylch gorchwyl a'i aelodaeth i'w gweld ar wefan REF 2014 ar <http://www.hefce.ac.uk/research/ref/equality/>. Caiff y cod ei gyhoeddi gyda gweddill y cyflwyniad ar derfyn y broses asesu.

Mae Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF yn rhan o fframwaith y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, ond mae hefyd yn cynnwys safonau ymddygiad, gweithdrefnau ac egwyddorion manwl i'w dilyn mewn cysylltiad â'r holl gamau a gymerir wrth baratoi ar gyfer REF 2014 a gwneud y cyflwyniad. Mae'r cod yn seiliedig ar yr egwyddorion canlynol:

- Tryloywder
- Cysondeb
- Atebolrwydd
- Cynwysoldeb

O wybod yr egwyddorion hyn a'r gofynion statudol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'r cod hwn yn mynegi'r prosesau ar gyfer dewis staff i gyflwyno i REF 2014, manylion y cyrff dan sylw sy'n gwneud penderfyniadau, eu dulliau o weithio a'r prosesau a ddilynir. Mae hefyd yn manylu ar y cyfleoedd ar gyfer derbyn adborth ac apelio, yn ogystal ag amrywiol fesurau a fydd yn sicrhau bod effaith y gweithdrefnau hyn yn cael ei phrofi a'i haddasu yn sgil canlyniadau'r asesiadau.

Diweddarwyd y Cod ym mis Gorffennaf 2013 pan ddiddymwyd Prifysgol Fetropolitan Abertawe (Corfforaeth AU) a daeth yr holl staff yn gyflogeion PCYDDS. Cymeradwyodd CCAUC y dull hwn a bydd pob cyflwyniad yn enw PCYDDS. Caewyd cyfrif Prifysgol Fetropolitan Abertawe (PFA) gynt ar gyfer cyflwyniadau ar y pwynt hwn.

2) Y Cyd-destun Deddfwriaethol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cysoni'r gyfraith ar wahaniaethu, gan ddod â'r llinynnau cydraddoldeb at ei gilydd mewn un darn mwy syml o ddeddfwriaeth. Mae'r Ddeddf yn disodli'r holl ddeddfwriaeth flaenorol ar gydraddoldeb yn ymwneud â hil, anabledd a rhyw, gydag un ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Mae paragraff 4 yn cynnwys rhestr lawn o'r nodweddion gwarchoddedig tra bod Atodiad 1 yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o'r ddeddfwriaeth.

3) Cwmpas y Cod Ymarfer

Yn unol â'i hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth, bydd Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant yn sicrhau y cymerir camau cadarnhaol i adnabod a gwrthsefyll pob math o wahaniaethu, fel na wahaniaethir yn erbyn unrhyw staff presennol neu ddarpar staff, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, neu drwy ganfyddiad neu drwy gysylltiad, wrth baratoi ar gyfer REF 2014 a gwneud y cyflwyniad. Bydd y Brifysgol yn cynnal ymchwiliad i bob achos honedig o staff ac eraill a ddaw i gysylltiad â'r cod hwn yn gweithredu'n groes iddo yn ystod y paratodau ar gyfer REF 2014 a gallai hyn arwain at gamau disgyblu. Mae gweithdrefn benodol yn ei lle ar apeliadau a chwynion ar gyfer REF 2014 a rhaid cydymffurfio â hi fel y manylir yn y cod hwn. Os cadarnheir yr honiad, cymerir camau a allai arwain at ddisgyblu'r staff dan sylw.

4) Nodau'r Cod Ymarfer

Crëwyd y cod i dargedu cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth gynllunio ar gyfer REF 2014 yn y Brifysgol. Mae nodau Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF 2014 fel a ganlyn:

- a) cydymffurfio â deddfwriaeth yn Neddf Cydraddoldeb 2010;
- b) cyflawni rhwymedigaeth statudol y Brifysgol i'w staff sy'n weithgar ym maes ymchwil;
- c) sicrhau trafodaeth briodol â staff ymchwil a'r sawl sy'n ymwneud â REF 2014 trwy brosesau ymgynghorol;
- d) monitro datblygiad gyrfa a chyfleoedd hyfforddi holl aelodau'r staff sydd dan ystyriaeth ar gyfer cyflwyno i REF 2014, gan gymryd camau, lle bo hynny'n briodol, i fynd i'r afael ag unrhyw faterion sy'n codi o fonitro;
- e) sicrhau bod yr holl ddarpar aelodau o staff, aelodau newydd ac aelodau presennol, yn cael gwybod am y cod a'i oblygiadau ar gyfer eu gwaith academiaidd, eu hymchwil a'u cysylltiadau trosglwyddo gwybodaeth gydag eraill sydd y tu allan i'r Brifysgol;
- f) asesu effaith paratodau'r Brifysgol ar y canlynol:
 - o staff o grwpiau hil a diwylliant gwahanol;
 - o staff ag anableddau neu sydd wedi cael anableddau o fewn cyfnod cyfrifo REF 2014 (yn cynnwys anhwylderau megis canser a lludded cronig);
 - o staff sy'n dioddef o anhwylderau iechyd meddwl, neu sydd wedi yn y gorffennol;
 - o staff sy'n dioddef o afiechyd neu anaf, neu sydd wedi yn y gorffennol;
 - o staff o'r ddau ryw yn cynnwys y rhai yn y categori ailbennu rhywedd;
 - o staff sydd wedi ailbennu eu rhywedd;
 - o staff o bob oed;
 - o staff o unrhyw ymlyniad crefyddol neu gred;

- staff o unrhyw gyfeiriadedd rhywiol;
- staff sy'n feichiog;
- staff sydd wedi cymryd cyfnod mamolaeth, cyfnod mabwysiadu statudol a chyfnod tadolaeth (a gymerir gan bartneriaid mamau newydd neu gyd fabwysiadwyr);
- staff sy'n wynebu cyfyngiadau yn ymwneud â beichiogrwydd, mamolaeth, bwydo ar y fron, mabwysiadu, tadolaeth neu ofal plant **yn ychwanegol at** gyfnodau mamolaeth, mabwysiadu neu dadolaeth a gymerir. Gall hyn gynnwys, er enghraifft, salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd a chyfyngiadau iechyd a diogelwch mewn gwaith labordy a gwaith maes;
- staff a ddiffinnir yn ymchwilwyr yng nghyfnod cynnar eu gyrfa (h.y. y rhai a ddechreuodd eu gyrfaedd yn ymchwilwyr annibynnol ar neu wedi 1 Awst 2009);
- staff sy'n gweithio ar gytundebau rhan-amser neu gyfnod penodol, neu sydd wedi yn y gorffennol;
- staff sydd wedi cymryd seibiant gyrfa neu secondiad y tu allan i'r sector Addysg Uwch pan na wnaeth yr unigolyn unrhyw ymchwil academaidd;
- staff sydd â chyfrifoldebau gofalu (yn cynnwys gofalu am blentyn, priod neu berthynas oedrannus neu anabl);
- staff sy'n dymuno cyfathrebu drwy gyfrwng y Gymraeg. (Mae Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 yn rhoi dyletswydd ar gyrf ff cyhoeddus yng Nghymru i drin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal. Atgyfnerthir hyn gan ddarpariaethau mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a'i llywodraethu gan Gynllun Iaith Gymraeg PCYDDS);
- staff y mae eu gwaith yn cael ei warchod gan unrhyw nodwedd warchodedig arall neu gyfuniadau cymhleth ohonynt.

Yn ogystal â gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwahardd gwahaniaethu anuniongyrchol – gan ddilyn polisi sydd, er ei fod yn cael ei weithredu i bawb yn gyfartal, yn anoddach i'r rhai â nodwedd warchodedig i gydymffurfio ag ef. Fodd bynnag:

- g) nid yw gwahaniaethu anuniongyrchol yn gweithredu'n groes i'r Ddeddf os yw'n ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon;
- h) ni fydd gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon os yw'n ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon;
- i) ac eithrio yn achos priodas a phartneriaeth sifil a beichiogrwydd a mamolaeth, caiff pobl y bernir bod ganddynt nodwedd warchodedig, neu sydd yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd warchodedig, eu gwarchod rhag gwahaniaethu.

5) Canllawiau ar gyfer y Cod Ymarfer

Mae'r Cod Ymarfer yn cynnwys y cyngor a'r wybodaeth ymarferol ganlynol am ddulliau gweithio'r Brifysgol wrth baratoi ar gyfer cyflwyno i REF 2014:

- a) Mae rhestr faith a thrafodaeth ar amgylchiadau staff unigol, megis y rhai a ystyrir wrth benderfynu pa staff gaiff eu cynnwys yng nghyflwyniad REF y Brifysgol, wedi'u

cynnwys yn Atodiad 1 ac maent wedi'u hamlinellu'n gryno yn adran 4 uchod. Mae'r prosesau a amlinellir yno yn gwahaniaethu rhwng 'amgylchiadau a ddiffinnir yn eglur' megis Ymchwilwyr yng Nghyfnod Cynnar eu Gyrfa, y rhai sy'n gweithio'n rhan amser, gofawr sydd wedi cymryd cyfnodau mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb mabwysiadu, seondiadau a seibiannau gyrfa, ac 'amgylchiadau cymhleth' megis y rhai sy'n gysylltiedig ag anabledd, afiechyd, anaf, iechyd meddwl, cyfyngiadau yn sgil bechiogrwydd neu famolaeth, ailbennu rhywedd neu unrhyw amgylchiad arall yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig.

- b) Yn Atodiad 2, 'Staff ac Amgylchiadau Unigol' ceir manylion y fethodoleg a ddefnyddir gan y paneli wrth ystyried staff, yn cynnwys tariff ar gyfer lleihad yn nifer y cynhyrchion mewn perthynas ag amgylchiadau a ddiffinnir yn eglur ac amgylchiadau cymhleth.
- c) Ceir manylion y mecanweithiau a ddefnyddir gan y Brifysgol wrth ystyried staff yn Adran 13, Gweithgor y REF: Dulliau Gweithio.
- d) Bydd y Brifysgol yn monitro a yw'r trothwy ar gyfer ansawdd yn y broses ddewis yn cael effaith negyddol ar rai grwpiau a allai fod yn gymwys i gyflwyno nifer llai o gynhyrchion trwy Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. Ceir manylion am hyn yn Adran 16 'Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb'.
- e) Ceir manylion am y gweithdrefnau cadarn a rhagweithiol sy'n galluogi staff o fewn y Brifysgol i ddatgelu eu hamgylchiadau'n gyfrinachol yn Adran 13b, 'Monitro Cydraddoldeb ac Amrywiaeth', ac Atodiad 4 'Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol'.
- f) Mae rhagor o wybodaeth ac arweiniad ar gael ar wefan yr Uned Her Cydraddoldeb (ECU) a HEFCE yn y cyfeiriad canlynol:
<http://www.hefce.ac.uk/research/ref/pubs/other/equality/REFequality.pdf>. Mae hyn yn cynnwys dogfennau 'Panel criteria and working methods' a rhagor o wybodaeth am y modd y bydd paneli'r REF yn ystyried amgylchiadau unigol.

6) Cyfathrebu a Chyhoeddi'r Cod

Bydd y Brifysgol yn hyrwyddo'i hymrwymiad i'r cod ymhlith aelodau presennol a darpar aelodau'r sefydliad a bydd yn cofnodi'r camau y bydd y Brifysgol yn eu cymryd i fynd i'r afael â heriau cydraddoldeb mewn perthynas â REF 2014. Bydd y Brifysgol, mewn perthynas â hyn, yn:

- a) cyhoeddi'r cod ar fewnwyd y Brifysgol dan adran Adnoddau Dynol. Yn achos staff nad ydynt yn defnyddio TG yn rheolaidd, a staff sydd newydd ymuno â'r sefydliad, darperir copiâu caled o fewn eu hysgol neu gellir eu cael o'r adran Adnoddau Dynol a'r Swyddfa Ymchwil a Datblygu;
- b) sicrhau bod y cod ar gael mewn amryw fformatau hygyrch gwahanol;
- c) sicrhau bod y cod yn cael ei arddangos yn ddwyieithog a'i ddsbarthu ar draws y Brifysgol;

- d) sicrhau bod y cod yn cael ei roi i aelodau newydd o staff academiaidd, a phawb arall y bydd eu dyletswyddau'n cynnwys paratoi ar gyfer REF 2014 yn ystod y broses gynefino;
- e) cyhoeddi canlyniadau asesiad o effaith polisi cydraddoldeb ar gyflwyniad y Brifysgol i REF 2014 ar wefan REF 2014 cynghorau cyllido'r DU.

Telir sylw arbennig i gyfleu'r Cod Ymarfer i'r holl staff academiaidd sy'n absennol o'r gwaith. Pan gadarnheir y cod bydd Adran Adnoddau Dynol y Brifysgol yn adnabod yr holl staff academiaidd sy'n absennol oherwydd afiechyd a chyfnod adfer iechyd, y rheini sy'n derbyn llawdriniaethau (megis ailbennu rhyw), cyfnod mamolaeth neu dadolaeth, anabledd, secondiad, gwaharddiad disgyblaethol, neu unrhyw reswm arall sy'n arwain at absenoldeb parhaus o'r gwaith. Mewn amgylchiadau o'r fath anfonir fersiwn copi caled o'r cod at bob aelod o staff. Hefyd ar yr adeg hon rhoddir gwahoddiad agored i drafod y cod a'r goblygiadau iddynt hwythau gydag aelod o'r Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Os gofynnir am ymgynghoriad o'r fath, fe'i cynhelir ar amser ac mewn lle sy'n gyfleus i'r aelod o staff a chyn pen pedair wythnos i'r cais.

Trefnwyd bod fersiwn o'r cod wedi'i ddiweddarau ar gyfer y brifysgol fwy o faint (gan ymgorffori Prifysgol Fetropolitan Abertawe gynt) ar gael i'r holl staff ar ôl iddo gael ei gymeradwyo ym mis Awst 2013.

7) Cyfrifoldebau Swyddogaethol

Wrth iddi gynllunio ar gyfer REF 2014, mae'r Brifysgol o ddifrif ynglŷn â'i hymrwymiad i atebolrwydd, tryloywder a chynhwysiant. Bydd yn sicrhau bod yr holl staff yn cael eu hystyried ar gyfer cyflwyno, gan ddefnyddio'r gweithdrefnau sydd wedi'u nodi yn y cod hwn, a weithredir yn unffurf ar draws y sefydliad. Y prif gyrff sy'n ymwneud â chynllunio ar gyfer REF 2014 yw Gweithgor y REF a'r Pwyllgor Ymchwil, a cheir manylion amdanynt a'u gweithdrefnau yn Adran 13 isod. Fodd bynnag, mae'r cyfrifoldeb swyddogaethol ar draws y sefydliad ar gyfer y broses hon fel a ganlyn:

- a) Mae Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF yn rhan o delerau Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) y Brifysgol.
- b) O safbwynt llywodraethu, Cyngor y Brifysgol sy'n gyfrifol yn y pen draw am sicrhau y cydymffurfir â deddfwriaeth cydraddoldeb. Yn unol â'r trefniadau a ddirprwyir gan yr Is-Ganghellor, mae gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol gyfrifoldeb dros sicrhau y cydymffurfir â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, ynghyd â'r Deoniaid Cyfadran, y Penaethiaid Ysgol a'r Penaethiaid Uned.
- c) Mae Cadeirydd Gweithgor y REF yn gyfrifol am sicrhau bod yr holl staff sy'n rhan o'r gwaith cynllunio ar gyfer REF 2014 yn cydymffurfio â Chod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF. Mae'r Cadeirydd hefyd yn gyfrifol am sicrhau bod y gweithdrefnau'n cael eu cyflawni yn unol â'r CCS.

8) Gweithgor y REF

Mae Gweithgor y REF yn goruchwyllo ac yn arwain y cynllunio yn ganolog a chan y clystyrau ymchwil ar gyfer REF 2014. Mae'r aelodau'n cynnwys penaethiaid dwy allan o'r tair Ysgol

yn y Brifysgol sy'n weithgar ym maes ymchwil, arweinwyr clystyrau ymchwil, Deon Cyfadran y Dyniaethau (o Ionawr 2012), Dirprwy Is-Ganghellor Arloesi, Sgiliau a Chymuned (cyn Rhagfyr 2011), Pennaeth y Swyddfa Ymchwil a Datblygu ac Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu enwebedig â chyfrifoldeb dros reoli prosiect REF 2014. Mae'r grŵp yn adrodd i'r Pwyllgor Ymchwil ar gynllunio strategol a gweithredol ac mae ganddo gyfrifoldeb cyffredinol dros greu cynlluniau gweithredu a'u rhoi ar waith ar gyfer REF 2014. Mae'r meysydd â blaenoriaeth y rhoddir ystyriaeth iddynt gan y grŵp yn cynnwys:

- a) paratoi cynlluniau gweithredu'n ymwneud â chynhyrchion ymchwil a monitro cynlluniau gweithredu'n systematig;
- b) cynnal archwiliadau o weithgarwch a chynhyrchion ymchwil;
- c) derbyn ceisiadau am gronfeydd Ysgogi Ymchwil a chyfnodau sabothol yn seiliedig ar gynlluniau gweithredu ymchwil;
- d) adnabod, datblygu a monitro meysydd lle mae ymchwil wedi cael effaith;
- e) adnabod, datblygu a monitro ansawdd yr amgylchedd ymchwil;
- f) derbyn adroddiadau gan Gyswllt Sefydliadol y REF (yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu) ar ddatblygiad y fframwaith, yn cynnwys ymateb i ymgynghoriadau ac adroddiadau ar ddulliau gweithio drafft;
- g) penodi a derbyn adroddiadau gan aseswyr allanol;
- h) sicrhau bod y cynllunio'n cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb (2010) a Chod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF;
- i) sicrhau bod yr isadeiledd technegol yn ei le i roi adroddiad ar ymarferion casglu data ar gyfer y REF.

Isod ceir manylion staff enwebedig sydd â chyfrifoldebau am brosesau a phenderfyniadau yn ymwneud â REF 2014, ynghyd â'u swyddogaethau a'u dyletswyddau ehangach o fewn y Brifysgol, eu harbenigedd penodol a'u haelodaeth o bwyllgorau cytras. Mae aelodaeth a chyfansoddiad Gweithgor y REF wedi cael ei gytuno gan y Pwyllgor Ymchwil. Cytunir ar newidiadau i'r cyfansoddiad, a allai fod yn angenrheidiol o bryd i'w gilydd, gan y Pwyllgor Ymchwil.

Mae Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF sy'n cynnwys yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu, Cadeirydd Gweithgor y REF, Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Swyddog Adnoddau Dynol penodedig, yn gyfrifol am ddadansoddi data a gasglwyd trwy Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Personol Staff Unigol (Atodiad 4) yn unol â'r dulliau gweithio a amlinellir yn Adran 13b.

Cyn uno PCYDDS a PFA yn gyfansoddiadol ym mis Hydref 2012, roedd Deoniaid y Cyfadranau a Chydlynwyr yr Unedau Asesu yn gyfrifol am brosesau rheoli a dethol y REF, yn cynnwys y rheini oedd yn ymwneud â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac a nodwyd ym Mharagraffau 2c a 3c Cod Ymarfer PFA. Er mis Hydref 2012 trosglwyddodd y staff a'r cyfrifoldebau hynny i Weithgor y REF yn PCYDDS, a gwelir diweddariad ar aelodaeth y gweithgor hwnnw isod.

Aelodau Gweithgor y REF:

Meri Huws, (Cadeirydd, cyn Rhag 2011)	DIG Arloesi, Sgiliau a Chymuned
--	---------------------------------

Dr Mirjam Plantinga (Cadeirydd, o Ion 2012)	Deon Cyfadran y Dyniaethau
Dr Matt Briggs	Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu / Rheolwr Prosiect y REF
Dr Ruth Parkes	Arweinydd Clwstwr y Clasuron
Yr Athro Densil Morgan	Cyd Arweinydd Clwstwr - Diwinyddiaeth, Astudiaethau Crefyddol ac Astudiaethau Islamaidd
Yr Athro Kelvin Donne	Arweinydd Clwstwr – Cyfadran Dylunio Cymhwysol a Pheirianeg
Dr Martin Bates	Cyd Arweinydd Clwstwr Archaeoleg, Hanes ac Anthropoleg
Yr Athro Janet Burton	Cyd Arweinydd Clwstwr Archaeoleg, Hanes ac Anthropoleg
Yr Athro Mike Phillips	Arweinydd Clwstwr – Ysgol yr Amgylchedd Adeiledig a Naturiol / Dirprwy Is-Ganghellor (Ymchwil, Arloesi, Mentergawrch a Masnacheiddio)
Yr Athro Martin O’Kane	Cyd Arweinydd Clwstwr - Diwinyddiaeth, Astudiaethau Crefyddol ac Astudiaethau Islamaidd
Yr Athro Andrea Liggins	Cyd Arweinydd Clwstwr – Cyfadran Celf a Dylunio
Yr Athro Howard Riley	Cyd Arweinydd Clwstwr – Cyfadran Celf a Dylunio
Yr Athro Karen Ingham	Cyd Arweinydd Clwstwr – Cyfadran Celf a Dylunio
Yr Athro Dafydd Johnston	Canolfan Uwchefrydiau Cymreig a Cheltaidd
Paul Webber	Uwch Swyddog Cynllunio

9) Pwyllgor Ymchwil

Mae'r Pwyllgor Ymchwil yn gyfrifol am ddarparu cyngor ac arweiniad i'r Senedd ar faterion ymchwil. Mae'n gyfrifol am hwyluso, annog a chefnogi ymchwil o ansawdd uchel yn ei holl ffurfiau ar draws y Brifysgol. Mae'n cael ei gadeirio gan Ddeon Cyfadran y Dyniaethau, ac mae'n cwrdd unwaith y tymor gan adrodd i'r Senedd. Diweddarwyd ei gylch gorchwyl ym mis Hydref 2012 ar gyfer y sefydliad mwy o faint. Fe'i gwelir isod:

- a) Datblygu Strategaeth Ymchwil y Brifysgol i'w chymeradwyo gan y Senedd, sicrhau'i bod yn cael ei gweithredu'n deg a monitro'r gweithredu hwnnw;
- b) Annog a hwyluso ymchwil ar draws y Brifysgol a meithrin ethos lle bo ymchwil yn ei holl ffurfiau'n cael ei ystyried yn rhan annatod o waith academiaidd y Brifysgol;
- c) Hyrwyddo systemau cymorth i sicrhau bod ymchwil ac ysgolheictod y Brifysgol yn llywio ac yn tanatogu gwaith dysgu ac addysgu'r sefydliad yn briodol;
- d) Annog, cefnogi a monitro ymchwil a gweithgarwch ysgolheigaidd sy'n gwneud cyfraniad arwyddocaol i statws academiaidd ac ariannol y Brifysgol, fel y'i nodir o fewn Cynllun Strategol y Brifysgol a'i Strategaeth Ymchwil;
- e) Rhoi cyngor ar y Casgliadau Arbennig;
- f) Goruchwyllo'r holl waith yn gysylltiedig â'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil;
- g) Annog a chynorthwyo Ysgolion i chwilio am gyfleoedd i ymgeisio ar gyfer cyllid allanol i brosiectau ymchwil priodol, goruchwyllo pob prosiect ymchwil o'r fath a monitro'r cyllid allanol cysylltiedig;
- h) Annog a chynorthwyo datblygiad ymchwil a phrosiectau rhyngddisgyblaethol yn cynnwys staff o'r tu fewn ac o'r tu allan i'r sefydliad;
- i) Derbyn a chymeradwyo cynlluniau ymchwil y Cyfadranau yn y lle cyntaf, i'w cymeradwyo'n derfynol gan y Senedd;
- j) Ystyried enwebiadau ar gyfer cymrodoriaethau ymchwil anrhydeddus i'w cymeradwyo gan y Senedd;

- k) Goruchwylio hyfforddiant yn gysylltiedig ag ymchwil a chynghori staff yng nghyswllt materion yn ymwneud ag integreidd ymchwil;
- l) Cynghori'r Senedd ac adrodd wrthi am unrhyw fater y mae'n ei ystyried yn berthnasol i faterion ymchwil ac ymateb i'w cheisiadau.

10) Clystyrau Ymchwil

Mae ymchwil yn y Brifysgol wedi'i drefnu ar sail thema mewn pum clwstwr ymchwil yn hytrach nag ar lefel ysgol neu gyfadran. Pwrpas y dull clystyrau yw annog gweithio ar y cyd yn rhyngddisgyblaethol ac yn amlddisgyblaethol. Mae'r clystyrau ymchwil yn ymateb i'r blaenoriaethau strategol sydd wedi'u nodi yn strategaeth ymchwil y sefydliad, a'r strwythurau ffurfiol hyn yw'r rhai a argymhellir ar gyfer ymchwil sydd i'w gynllunio a'i gynnal ar y lefel isaf. Cynrychiolir pob clwstwr ar Weithgor y REF gan arweinydd y clwstwr. Mae arweinydd y clwstwr, trwy broses o gynrychioli, yn gyfrifol am roi'r gweithredoedd a gytunwyd gan Weithgor y REF ar waith o fewn y clwstwr. Trwy drefniant o'r fath cynrychiolir staff sy'n weithgar ym maes ymchwil ar Weithgor y REF trwy'r arweinydd clwstwr ac mae ganddynt y cyfle i lywio'r broses benderfynu trwy'r cyswllt hwn. Arweinir clystyrau ymchwil gan uwch aelodau penodedig o staff ym mhob achos, a enwebwyd ar lefel ysgol ac a gytunwyd gan y Pwyllgor Ymchwil. Dyma'r cynrychiolwyr presennol:

Clwstwr	Cynrychiolydd	Ysgol
Clwstwr Ymchwil Treftadaeth ac Amgylchedd	Yr Athro Janet Burton Dr Martin Bates	Ysgol Archaeoleg, Hanes ac Anthropoleg
	Yr Athro Mike Phillips	Ysgol yr Amgylchedd Adeiledig a Naturiol
Clwstwr Ymchwil Diwinyddiaeth, Astudiaethau Crefyddol ac Astudiaethau Islamaidd	Yr Athro Martin O'Kane	Ysgol Diwinyddiaeth, Astudiaethau Crefyddol ac Astudiaethau Islamaidd
	Yr Athro Densil Morgan	
Clwstwr Ymchwil y Clasuron	Dr Ruth Parkes	Ysgol y Clasuron
Clwstwr Ymchwil Dylunio Cymhwysol a Pheirianneg	Yr Athro Kelvin Donne	Cyfadran Dylunio Cymhwysol a Pheirianneg
Clwstwr Ymchwil Celf, y Cyfryngau a Dylunio	Yr Athro Andrea Liggins Yr Athro Howard Riley Yr Athro Karen Ingham	Cyfadran Celf a Dylunio
Astudiaethau Celtaidd	Yr Athro Dafydd Johnston	Canolfan Uwchefrydiau Cymreig a Cheltaidd

11) Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Gweithgor y REF yn gyfrifol am gyflwyno adroddiad i Bwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol ar y gweithredoedd a gyflawnwyd gan Weithgor y REF i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Chod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF.

Mae Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol yn gyfrifol am sicrhau bod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu harchwilio a'u monitro er budd y staff a'r myfyrwyr i gyd a bod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei oruchwilio. Cadeirydd y Pwyllgor yw'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr. Mae'r aelodaeth yn cynnwys un Deon Cyfadran cynrychiadol, dau gynrychiolydd staff o bob Cyfadran a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Cyfetholir aelodau ychwanegol neu arbenigol yn ôl yr angen. Mae'r pwyllgor yn cwrdd unwaith bob tymor ac yn adrodd i'r Senedd. Mae'r Pwyllgor yn cyflwyno adroddiad yn flynyddol ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb.

12) Ymgynghori a Chyfranogi

Mae'r ymgynghori sy'n digwydd wrth ddatblygu Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF 2014 yn rhan o broses ehangach o ymgynghori sy'n digwydd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol. Mae Adran 12 yn disgrifio'r prosesau parhaus ar gyfer y ddau.

12a) Ymgynghori ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae ymgynghori, ymgysylltu a chyfathrebu yn hanfodol er mwyn gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol yn llwyddiannus, ac yn ganolog i ddatblygiad a gweithrediad y Cynllun. Er mwyn cyfrannu at ddatblygu'r Cynllun, nodwyd tri grŵp rhanddeiliaid allweddol:

- myfyrwyr
- staff
- grwpiau yn y gymuned o bobl â nodweddion gwarchoddedig a grwpiau ar gyfer y bobl hynny

Mae'r Brifysgol wedi ymgynghori â staff, myfyrwyr a grwpiau yn y gymuned a'u cynnwys wrth lunio cynnwys y cynllun a'r cynllun gweithredu, a bydd yn mynd yn ei blaen i barhau i ymgynghori â staff, myfyrwyr ac eraill sydd â diddordeb a'u cynnwys wrth drafod y cynllun hwn a'r cynllun gweithredu a mentrau eraill yn ymwneud â chydaddoldeb. Mae ymgynghori ystyrlon yn cynnwys siarad â staff a myfyrwyr o wahanol grwpiau a chynnal deialog fywiog gyda chynrychiolwyr undebau llafur y staff, cynrychiolwyr myfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr.

Mae staff a myfyrwyr yn cymryd rhan ymhellach trwy'r grŵp ffocws sy'n cwmpasu pob llinyn cydraddoldeb. Anogir cynrychiolaeth o blith staff a myfyrwyr fel y gellir trafod materion yn ymwneud â'r holl linyddau cydraddoldeb o fewn cymuned Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant. Mae'r grŵp hwn, sy'n cwrdd unwaith y tymor ac sy'n adrodd i'r Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, wedi darparu fforwm ardderchog ar gyfer adnabod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

12b) Ymgynghori ar REF 2014 gan Bwyllgorau a Byrddau Penodol

Mae'r Cod wedi bod trwy strwythur pwyllgorau a byrddau ffurfiol y Brifysgol. Ym mhob achos cynhaliwyd proses o ymgynghori a derbyn adborth gan gynrychiolwyr y gymuned

academaidd a'r Uwch Dîm Rheoli, ac mae cofnodion ar gael i'w gweld. Dyma'r llwybr a ddilynodd y cod ymarfer trwy'r strwythur hwn yn ystod 2012:

Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	20 Chwef
Pwyllgor Ymchwil	22 Mawrth
Gweithgor y REF	18 Ebrill
Bwrdd Cyfadran y Dyniaethau	27 Ebrill
Pwyllgor Adnoddau Dynol	3 Mai
Uwch Dîm Rheoli	15 Mai
Pwyllgor Gwasanaethau Gwybodaeth ac Adnoddau	16 Mai
Bwrdd Cyfadran y Celfyddydau ac Astudiaethau Cymdeithasol	18 Mai
Bwrdd y Gyfadran Addysg a Hyfforddiant	18 Mai
Undeb Prifysgol a Choleg (UCU)	8 Mehefin
Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	28 Mai
Uwch Dîm Rheoli	29 Mai
Senedd	4 Gorffennaf

Yn ogystal, bu'r cod trwy gyfnod o ymgynghori ledled y Brifysgol yn ystod Ebrill 2012 yn ychwanegol at Asesiadau ar wahân o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Darperir ar gyfer ymgynghori parhaus trwy'r holiadur blynyddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth y gellir ei ddychwelyd yn ddienw. Mae hyn yn rhoi cyfle i staff roi adborth ar dulliau gweithio'r Brifysgol ar gyfer REF 2014.

Cynrychiolir Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant hefyd ar grŵp cyswllt Cymru yr Uned Her Cydraddoldeb, sy'n darparu cymorth ar faterion cydraddoldeb ac sy'n gyfle pellach i rannu arfer da gyda sefydliadau Addysg Uwch ledled Cymru. Bydd cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a thrafodaeth ar gael yn ystod Wythnos Datblygu Staff flynyddol y Brifysgol.

13) Gweithgor y REF: Gweithdrefnau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r cod ymarfer hwn yn cofnodi'r egwyddorion a ddilynir ym mhob agwedd ac ym mhob cam o'r broses o ddewis staff o fewn y Brifysgol. Gweithredwyd rhai o'r prosesau hyn cyn cyhoeddi'r cod yn derfynol ym mis Gorffennaf 2012, tra bydd eraill yn parhau tan i'r data terfynol gael eu cyflwyno ym mis Tachwedd 2013. Ym mhob achos mae'r cod yn nodi pa weithdrefn a ddilynwyd a'r rhan y mae wedi'i chwarae o ran y gweithdrefnau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Amlinellir y rhesymau a roddwyd am y dull a ddefnyddiwyd yn Adrannau 13a, b, c, d ac e.

Cyhoeddwyd meini prawf a dulliau gweithio terfynol y paneli ar gyfer REF 2014 ym mis Ionawr 2012 gan nodi manylion tariffau terfynol ar gyfer lleihad yn y cynhyrchion yn achos nodweddion gwarchoddedig. Cyhoeddwyd dogfennau canllaw ynglŷn â'r gofynion yn ôl y ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth berthnasol (Deddf Cydraddoldeb 2010) ym mis Gorffennaf 2011 yn y ddogfen 'Assessment Framework and Guidance on Submissions'. Mae cyfarwyddyd gan yr Uned Her Cydraddoldeb, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2011, yn gorchymyn y dylai datblygiad pob polisi a chod ymarfer, megis hwn, gael Asesiad o'i Effaith ar Gydraddoldeb (EIA). Mae'r cyfarwyddyd gan yr ECU yn glir yn hyn o beth:

“HEIs must not retrospectively conduct an EIA on their policy and procedures for selecting staff. EIAs should be conducted at the outset of policy and procedure development. As highlighted in the guidance on submissions, mock exercises can be used to inform your institutions EIA and the EIA itself should inform your institution’s code of practice. It should then be reviewed at key stages of the selection process” (ECU Briefing 2011).

Cyflawnwyd asesiad o'r modd y dewisir staff ar gyfer REF 2014 er mwyn archwilio effeithiau'r Cod Ymarfer **arfaethedig** a'r prosesau o'i fewn ar gydraddoldeb, cyn cyhoeddi'r ddogfen derfynol. Roedd yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn golygu rhoi ystyriaeth briodol i'r dystiolaeth berthnasol a grëwyd trwy greu data cynnar a chynnal ffug ymarferiad. Rhoddwyd cydnabyddiaeth lawn yn ystod y broses hon i'r ffaith ei bod yn rhaid cael data priodol ac os nad yw'r ymarfer yn cynnwys gwir adfyfrio ar ffyrdd posibl o leihau effeithiau negyddol y gallai'r polisi neu'r arfer dan sylw eu cael ar gydraddoldeb, yna mae'n annhebygol o fodloni archwiliad. Isod ceir manylion y prosesau a ddilynwyd yn yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb:

13a) Archwiliad o weithgarwch ymchwil

- i. Galwyd Gweithgor y REF ynghyd am y tro cyntaf yn 2010 yn dilyn ailstrwythuro sefydliadol a phroses o uno.
- ii. Trefnodd Gweithgor y REF a'r Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu (gyda chymorth y Swyddfa Ymchwil a Datblygu) gyfres barhaus o weithdai ar lefel ysgol a chlwestwr i roi gwybod i staff am y fframwaith a oedd yn dal i ddatblygu ar gyfer yr ymarferiad asesu, ac i rannu gwybodaeth, ac ymgynghori ar brosesau a pharatoadau a oedd ar waith. Roedd y gweithdai ar agor i bob aelod o staff academaidd, beth bynnag eu pwnc neu'u gweithgarwch ymchwil.
- iii. Cynhaliwyd archwiliad cychwynnol o'r holl weithgarwch ymchwil yn y sefydliad newydd rhwng Ionawr a Mawrth 2011. Roedd yr ymarferiad hwn yn un agored a chynhwysol, gyda chais am wybodaeth ar ffurf safonol a ddsbarthwyd trwy law'r Penaethiaid Ysgol a'r Deoniaid Cyfadran. Nodwyd a chysylltwyd â staff a oedd heb ymateb, gan gynnig cymorth a chynghor iddynt.
- iv. Cynhaliwyd archwiliadau dilynol yn yr Ysgol Astudiaethau Diwylliannol (Mawrth 2011) ac ar draws Ysgolion y Gyfadran Addysg a Hyfforddiant (Ionawr 2011). Yn unol â'r cais, cafodd y rhain eu harwain gan staff enwebedig sy'n weithgar ym maes ymchwil o fewn yr ysgolion ac fe'u cyflwynwyd i Weithgor y REF i'w hystyried.
- v. Yn dilyn hynny cafodd y data a ddychwelwyd ym mhob archwiliad eu coladu gan yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu / Rheolwr Prosiect y REF a lluniwyd Cynlluniau Gweithredu unigol ar gyfer pob aelod gweithgar ym maes ymchwil, gan ymgynghori â'r aelod staff, y Pennaeth Ysgol ac arweinydd y Clwestwr Ymchwil.
- vi. Cafodd y cynlluniau gweithredu unigol eu diweddarau (Tachwedd 2011, Chwefror 2012), yng ngoleuni adolygiad aseswyr allanol (gweler Adran 14 am fanylion asesu

allanol). Bydd angen eu diweddarau ymhellach trwy gydol y broses o gynllunio ar gyfer REF 2014.

- vii. Mae'r Brifysgol wedi defnyddio cyllid Cysylltiedig ag Ansawdd yn ystod 2011 a 2012 i ategu ei chynllun ysgogi ymchwil a chyfnodau sabothol ar gyfer ymchwil ac i ryddhau staff o gyfnodau addysgu. Ym mhob achos cafwyd galwad agored i bob aelod o staff gweithgar ym maes ymchwil i wneud ceisiadau trwy'r clystyrau ymchwil. Mae cyllid wedi cael ei ddyrannu yn seiliedig ar weithredoedd sydd wedi'u mesur a'u targedu a nodwyd mewn cynlluniau gweithredu unigol ac a gytunwyd gan Weithgor y REF a'r Pwyllgor Ymchwil ac aelodau'r Uwch Dîm Rheoli.
- viii. Gellir gweld manylion y broses a ddilynwyd yn PFA cyn mis Hydref 2012 yng Nghod Ymarfer PFA.

13b) Monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth

- i. Cyhoeddwyd meini prawf a dulliau gweithio'r paneli ym mis Ionawr 2012 gan roi manylion tariffau terfynol ar gyfer unrhyw leihad o ran cynhyrchion a oedd yn gymwys yn achos nodweddion gwarchoddedig. Yn dilyn hyn cynhaliwyd arolwg o'r holl staff gweithgar ym maes ymchwil yn Ebrill 2012 gan ddefnyddio ffurflen yr ECU ar ddatgelu amgylchiadau staff unigol (Atodiad 4). Gweinyddwyd yr arolwg gan Adran Adnoddau Dynol y Brifysgol gyda'r Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ei oruchwylio a'i gymeradwyo. Cyflwynwyd yr arolwg i bob aelod o staff ymchwil ar lefel clwstwr a oedd wedi nodi ei fod yn weithgar ym maes ymchwil yn ystod y prosesau a ddisgrifiwyd yn Adran 13a uchod. Nodai'r arolwg yn glir fod y brifysgol wedi ymrwmo i sicrhau bod penderfyniadau ynghylch dewis staff ar gyfer REF 2014 yn cael eu gwneud mewn modd teg, tryloyw a chyson. Darparwyd hyfforddiant a sesiynau rhannu gwybodaeth ynglŷn ag ymagwedd y Brifysgol at gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod y cyfnod hwn i'r holl staff priodol, fel y nodir yn Adran 13c isod.
- ii. Cyn yr archwiliad penodol yn ymwneud â REF 2014, cynhaliodd yr Adran Adnoddau Dynol arolwg cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer cymuned gyfan y Brifysgol ym mis Rhagfyr 2011 fel rhan o'i hymrwymiad parhaus i ymgynghori â staff a myfyrwyr ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Fel rhan o'r arolwg hwn ceisiwyd adborth ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig y rhoddwyd sylw iddynt yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae data staff, a gyflwynir i HESA ac archwiliadau neu ymchwil, yn ffurfio llinell sylfaen y broses o Asesu Effaith ar Gydraddoldeb a amlinellir yn Adran 16 isod.
- iii. Mae'r Brifysgol yn cydnabod fodd bynnag y gall amgylchiadau unigol newid, neu y gall staff yn ddiweddarach benderfynu datgelu amgylchiadau personol na chafodd eu datgelu yn yr arolwg cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y REF (13Bi). Er mwyn annog diweddarau'r data'n barhaus yn achos staff â nodweddion gwarchoddedig, mae'r Brifysgol wedi rhoi ffurflenni monitro cydraddoldeb yr Uned Her Cydraddoldeb ar dudalennau'r adran adnoddau dynol ar fewnrwyd y Brifysgol. Dylai staff sy'n dymuno datgelu amgylchiadau personol ychwanegol gwblhau'r ffurflen ddatgelu a'i hanfon i'r

Adran Adnoddau Dynol. Mae cyfarwyddyd a amlinellir yn Adran 18 isod hefyd ar gael sy'n rhoi manylion sut y bydd y Brifysgol yn mynegi unrhyw drefniadau diogelu sydd yn bod i amddiffyn cyfrinachedd a phreifatrwydd aelodau o'r staff. Mae gwybodaeth ar gael hefyd ynglŷn â sut y bydd y Brifysgol yn cefnogi staff sy'n datgelu amgylchiadau unigol nad oedd yn ymwybodol ohonynt cyn hynny, fel y manylir yn Adran 18d. Yn ychwanegol at y cyfleoedd hyn, bydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn sicrhau bod Gweithgor y REF yn ymwybodol o faterion perthnasol petaent yn codi trwy'r broses ymgynghori flynyddol a amlinellir yn y CCS.

- iv. Yn ychwanegol i'r mesurau hyn, anfonwyd y ffurflen datgelu amgylchiadau personol (Atodiad 4) at staff PFA gynt ym mis Medi 2013. Ar yr un pryd cynigiwyd hefyd hyfforddiant ychwanegol ar y dulliau diogelu sydd gan y Brifysgol yng nghyswllt cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn unol â'r drefn a nodir yn 13c (ii).
- v. Cynhaliwyd dadansoddiad o ddata monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth gan Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF sy'n cynnwys Cadeirydd Gweithgor y REF, Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Cafodd pob un ohonynt ei hyfforddi yng ngweithdrefnau cydraddoldeb ac amrywiaeth y REF. Ymdriniwyd â data gan roi ystyriaeth i'r safonau cyfrinachedd a amlinellir yn Adran 18 yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data (1998). Gwnaeth y dadansoddiad hwn adnabod staff sy'n gymwys i gael eu cynnwys yng nghyflwyniad y Brifysgol i REF 2014 gyda nifer llai o gynhyrchion, fel a ganiateir yn y ddogfen 'Generic Statement of Panel Criteria and Working Methods' (Atodiad 2).
- vi. Bydd deilliannau'r ymarfer hwn yn cael eu mynegi i bob aelod o staff sy'n weithgar ym maes ymchwil a nododd y byddai yn hoffi cael ei ystyried am leihad yn nifer y cynhyrchion ar y ffurflen Datgelu Amgylchiadau Personol (Atodiad 4). Bydd yr adborth yn hysbysu pob aelod o'r staff am unrhyw leihad yn nifer y cynhyrchion mae'n gymwys iddo yn ôl y tariff, a'r dull y cyfiawnhawyd hynny. Ym mhob achos, bydd hyn yn cynnwys crynodeb o'r data a ddefnyddiwyd a'r fethodoleg a ddilynwyd wrth ffurfio'r asesiad. Cedwir y ffurflenni datgelu yn ddiogel yn yr Adran Adnoddau Dynol at ddibenion archwilio. Mae'r data a'r dadansoddi a ddeilliodd o'r ymarfer hwn wedi cyfrannu at yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn Adran 16. Yn ogystal rhoddir gwybodaeth i staff ar sut i apelio fel y disgrifir yn Adran 15.

13c) Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

- i. Mynychodd yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu â chyfrifoldeb dros reoli prosiect REF 2014 (Dr. Matt Briggs) a Swyddog Adnoddau Dynol penodedig ddigwyddiad hyfforddi'r ECU 'Train the Trainer' ym mis Mawrth 2012. Yn dilyn hynny mynychodd holl aelodau Gweithgor y REF a'r Pwyllgor Ymchwil ac aelodau perthnasol y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ddigwyddiad datblygu staff cynhwysfawr a phwrpasol yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth a'r REF a drefnwyd ar y cyd gan Adnoddau Dynol a'r Swyddfa Ymchwil a Datblygu.
- ii. Yn ogystal cynhaliodd yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu, ar y cyd â Gweithgor y REF a Swyddog Datblygu Staff y Brifysgol o fewn yr adran Adnoddau Dynol, weithdy

gwybodaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth cyn dyddiad dychwelyd ffurflenni datgelu amgylchiadau staff ar gyfer yr archwiliad penodol i REF 2014 a ddisgrifiwyd yn 13b uchod. Defnyddiodd y gweithdy'r dull astudiaeth achos a hyrwyddir gan yr ECU, gan roi manylion am ymagwedd y Brifysgol at gynllunio cydraddoldeb ac amrywiaeth, ei gofynion cyfreithiol, y prosesau a ddilynir ganddi a'r tariffau sydd ar gael yn REF 2014 ar gyfer lleihad yn nifer y cynhyrchion. Roedd y gweithdy'n agored i'r holl staff gweithgar ym maes ymchwil. Cynigiwyd trefniadau amgen i'r rhai oedd yn methu bod yn bresennol, oherwydd oriau gweithio rhan amser, cyfrifoldebau gofalu, salwch neu unrhyw nodwedd warchoddedig arall a fanylir yn Adran 4 ac Atodiad 1.

13d) Meini Prawf ar gyfer cyflwyniadau

- i. Mae'r meini prawf ar gyfer cefnogi gweithgarwch ymchwil o fewn y Brifysgol yn seiliedig ar flaenoriaethau ymchwil sefydliadol fel y manylir yn y Strategaeth Ymchwil, y Strategaeth Arloesi ac Ymgysylltu a chynlluniau gweithredu clystyrau ymchwil a'r cyfadranau. Gyda'i gilydd bwriad y rhain yw darparu amgylchedd ymchwil sy'n hwyluso arweinyddiaeth gref ym maes ymchwil ac sy'n hyrwyddo cynaliadwyedd a ffyniant tymor hir yr ymchwil a gyflawnir ar ran y Brifysgol gan ei staff. Lluniwyd pob strategaeth i ddatblygu'r mäs critigol angenrheidiol sydd ei angen ar gyfer ymchwil effeithiol. Mae pob strategaeth hefyd yn ymateb i'r blaenoriaethau a osodir gan y sawl sy'n comisiynu ac yn ariannu ymchwil, boed yn llywodraeth, cynghorau ymchwil a chyllido, y comisiwn Ewropeaidd, anghenion cyhoeddus, preifat a thrydydd sector, neu arianwyr, cleientiaid a phartneriaid cydweithredol eraill. Yn sgil y cyd-destun hwn, mae'r Brifysgol yn cydnabod na ellir cefnogi pob aelod o staff mewn gweithgarwch ymchwil ac mae wedi mynegi hynny trwy'r proffiliau gweithgarwch a roddir i staff ar lefel ysgol.
- ii. Yn ogystal mae Gweithgor y REF yn cydnabod y bydd y meini prawf ar gyfer dewis staff hefyd, i ryw raddau, yn seiliedig ar gyfansoddiad yr Unedau Asesu, a'r modd y maent yn torri ar draws ac yn cyd-fynd â'r meysydd ymchwil a ddilynir yn y Brifysgol a'r modd y gellir eu trefnu'n glystyrau ymchwil thematig.
- iii. Er gwaethaf pwyntiau 13d i a ii, fodd bynnag, ac er mwyn sicrhau cysondeb ag egwyddorion REF 2014 y dylid cyflwyno pob rhagoriaeth ymchwil ym mha faes bynnag y mae, bydd y Brifysgol yn ceisio lleoli ei holl ymchwil o fewn Unedau Asesu priodol, i'r graddau y mae'r cynnyrch a'r staff sy'n gyfrifol am gyflawni'r ymchwil yn cwrdd â'r meini prawf a osodir yn annibynnol ar y Brifysgol gan y Fframwaith. Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod yr is-baneli wedi mabwysiadu meini prawf eang ar gyfer cyflwyniadau ac mae'n disgwyl mai ychydig iawn o achosion fydd o staff gweithgar ym maes ymchwil na fydd modd cyflwyno'u gwaith ar sail hyn. Bydd staff nad yw eu hymchwil yn cael ei ddewis, fodd bynnag, i'w gyflwyno yn rhan o'r ymarfer am y rhesymau hyn yn cael gwybod trwy'r prosesau adborth ac apelio a ddisgrifir yn Adran 15. Yn ogystal bydd y penderfyniadau hyn yn mynd trwy o leiaf ddau Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb; y cyntaf yn ystod ymarferion ffug a gynhelir er mwyn cadarnhau'r Cod presennol cyn Gorffennaf 2012, a'r ail cyn y cyflwyniad terfynol ym mis Tachwedd 2013. Ceir manylion y dulliau a ddefnyddir ym mhob achos yn Adran 16 ac fe'u gweithredir yn annibynnol ar Weithgor y REF gan aelod penodedig o staff Adnoddau Dynol a'r Uwch

Swyddog Ymchwil a Datblygu. Rhoddir adroddiad ar yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

- iv. Bydd ystyriaeth ychwanegol yn cael ei rhoi i ddatganiadau polisi ar drothwyau ansawdd a fydd yn denu cyllid. Ceisia'r Brifysgol hyrwyddo ymchwil sydd o leiaf o ansawdd a gydnabyddir yn rhyngwladol o ran ei wreiddioldeb, ei arwyddocâd a'i drylwyredd, ac felly ni fydd yn cyflwyno gwaith i REF 2014 y barna ei fod o ansawdd 1* (fel y diffinnir yn Atodiad A y ddogfen 'Assessment Framework and Guidance on Submissions'). Mae'r dyheadau hyn o ran rhagoriaeth ymchwil yn llywio strategaeth ymchwil y Brifysgol ac mae rhaglen Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) ar gael i bob aelod o staff gweithgar ym maes ymchwil ym mhob cyfnod o'u gyrfa ymchwil. Ceisia'r rhaglen hyrwyddo ymchwil o ansawdd a gydnabyddir yn rhyngwladol a datblygu sgiliau'r staff ymchwil i wireddu hynny. Mae'r rhaglen DPP yn defnyddio Fframwaith Datblygu Ymchwil Vitae ac mae'n cyd-fynd â'r Concordat i gefnogi gyrfaoedd staff ymchwil, gan gyfeirio'n arbennig at Ymchwilwyr yng nghyfnod Cynnar eu Gyrfa. Ceir manylion y dosbarthiadau ar gyfer mesur rhagoriaeth ymchwil a ddefnyddir gan REF 2014 yn Atodiad 5 tra bod gwybodaeth bellach ar gael ar wefan y REF, www.hefce.ac.uk/research/ref/ neu trwy'r Swyddfa Ymchwil a Datblygu. Ym mhob achos gwneir asesiadau trwy broses o adolygu cymheiriaid o fewn Gweithgor y REF. Cyflwynwyd elfen o allanoldeb drwy ddefnyddio gwasanaeth aseswyr allanol, fel y disgrifir yn Adran 14 isod. Yn unol â'r cyfarwyddyd a roddwyd gan Banel Ymgynghorol y REF ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDAP) mynegwyd rôl yr aseswyr yn glir ac yn gyson i bob un ohonynt adeg eu penodi, gan nodi bod eu rôl yn gyfyngedig i roi sylwadau ar ansawdd y cynnyrch ymchwil yn unig. Nid yw'r aseswyr mewn unrhyw achos wedi gallu gwneud penderfyniadau neu argymhellion ynglŷn â pha aelodau staff sydd i gael eu cyflwyno i REF 2014 ac ni ofynnwyd am wybodaeth yn ymwneud ag amgylchiadau staff unigol ac ni ddatgelwyd gwybodaeth o'r fath. Bydd staff nad yw eu hymchwil yn cael ei ddewis, fodd bynnag, i'w gyflwyno yn rhan o'r ymarfer am resymau yn ymwneud â'r trothwy ansawdd, yn cael gwybod trwy'r prosesau adborth ac apelio a ddisgrifir yn Adran 15.
- v. Yn unol â'r pwyntiau archwilio a'r cyfnod cyfrifo a fabwysiadwyd ar gyfer REF 2014, ni fydd staff y mae eu cynhyrchion yn annhebygol o fod ar gael i'r cyhoedd, neu a fydd yn cael eu rhoi dan bwysau eithriadol i sicrhau hynny, naill ai o ran eu llwyth gwaith neu'u hamgylchiadau personol, yn cael eu dewis i gyflwyno i REF 2014. Bydd Penaethiaid Ysgol ac arweinwyr clystyrau ymchwil, trwy drafod â Chadeirydd Gweithgor y REF, yn gwneud penderfyniadau yn hyn o beth gan ymgynghori â Gweithgor y REF. Mewn amgylchiadau o'r fath bydd y data a gasglwyd ar gyfer monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hadolygu ymhellach gan y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Bydd staff nad yw eu hymchwil yn cael ei ddewis, fodd bynnag, i'w gyflwyno yn rhan o'r ymarfer am y rhesymau hyn, yn cael gwybod trwy'r prosesau adborth ac apelio a ddisgrifir yn Adran 15.
- vi. Mae'r Brifysgol wedi cynnal Asesiad cychwynnol o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn seiliedig ar y data a gasglwyd mewn cyflwyniad o gynnyrch ffug wrth gadarnhau'r cod hwn, ac nid yw wedi nodi unrhyw resymau eraill heblaw'r rhai a nodir yn 13d (i-iv) am beidio â chyflwyno gwaith staff. Ymhellach nid yw'r Brifysgol yn rhagweld unrhyw

resymau eraill yn codi dros beidio â chyflwyno gwaith. Fodd bynnag pe bai achosion o'r fath yn codi bydd Gweithgor y REF yn comisiynu'r Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i gynnal Asesiad arall o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y staff dan sylw. Ymgynghorir â Phanel Ymgynghorol y REF ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth lle bo hynny'n briodol. Yn yr un modd mae'r cod a gadarnhawyd ar gyfer PFA yn cynnwys manylion yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd yn 2012.

13e) Amserlenni ar gyfer dewis staff

- i. Mae'r Brifysgol yn cydnabod natur sensitif REF 2014 a'r effaith y gall penderfyniadau i gyflwyno gwaith staff ei gael ar eu gobeithion o ran gyrfa, eu henw da ymysg eu cymheiriaid ac, mewn nifer o achosion, eu hunan-barch. O'r herwydd mae wedi ymrwmo i wneud penderfyniadau cyn gynted ag y bo modd. Mae llawer o wybodaeth wedi'i chasglu, yn dilyn yr egwyddorion a'r prosesau a ddisgrifiwyd uchod, wrth ddatblygu'r cod hwn cyn Gorffennaf 2012, ac wedi iddo gael ei gadarnhau gan CCAUC ym mis Hydref 2012 bydd Gweithgor y REF yn gallu mynegi'r penderfyniad terfynol ynghylch bwriadau'r Brifysgol o ran cyflwyniadau.
- ii. Bydd staff ymchwil fodd bynnag yn cael gwybod y penderfyniadau amodol ynglŷn â'r bwriadau o ran cyflwyno erbyn i'r cod gael ei gymeradwyo gan y sefydliad yng nghyfarfod y Senedd ym mis Gorffennaf 2012.
- iii. Fodd bynnag bydd yr holl fwriadau o ran cyflwyno yn amodol ar newidiadau dilynol petai cynhyrchion unigolion yn methu bod ar gael i'r cyhoedd ar y dyddiadau cyfrifo perthnasol, neu yn sgil unrhyw amgylchiadau annisgwyl yng nghyswllt ailstrwythuro'r sefydliad.

14) Asesu Allanol

Mae'r Brifysgol, fel sy'n arferol yn y sector, wedi galw ar wasanaeth aseswyr allanol i gynnig cyngor ar REF 2014. Penodwyd aseswyr ar sail meysydd pwnc-benodol, yn hytrach nag mewn perthynas ag Unedau Asesu penodol. Dilynwyd y dull hwn er mwyn adlewyrchu'r amrywiol ddisgyblaethau a rychwentir gan bob un. Ym mhob achos roedd yr adolygiad allanol yn seiliedig ar adolygiad 'ysgafn' o gynhyrchion pob aelod o staff gweithgar ym maes ymchwil, heb ystyried unrhyw fwriadau amodol o ran cyflwyno neu'r nifer o gynhyrchion oedd ar gael. Dilynwyd y weithdrefn gynhwysol hon er mwyn diogelu rhag niweidio'n anfwriadol sefyllfa'r sawl a allai fod yn gymwys i gyflwyno llai o gynhyrchion yn sgil y nodweddion gwarchoddedig a amlinellir yn Adran 4 ac Atodiad 1, gan nad oedd archwiliad o'r rhain wedi'i gynnal adeg yr asesiadau. Ceisiwyd adolygiadau, yr oedd yr holl staff gweithgar ym maes ymchwil yn hollol ymwybodol ohonynt, ar gyfer y meysydd pwnc isod trwy archwilio'r testunau eu hunain, neu drwy ystyried crynodeb a gwybodaeth lyfryddiaethol mewn enghreifftiau lle nad oedd llawysgrifau drafft neu derfynol ar gael. Cynhaliwyd yr adolygiadau rhwng Medi 2011 ac Ebrill 2012 ar gyfer yr holl bynciau ac eithrio Celf, y Cyfryngau a Dylunio (UA34) a Pheirianneg Gyffredinol (UA15), y cynhelir yr adolygiadau ar eu cyfer rhwng Mehefin – Medi 2013. Mewn amgylchiadau lle mae'r cynnwys yn rhyngddisgyblaethol ei natur, croesgyfeiriwyd y cynhyrchion i asesydd allanol ychwanegol o fewn y garfan. Roedd grwpiau adolygu'r asesiad allanol yn cynnwys y canlynol:

- Archaeoleg
- Gwyddorau Amgylcheddol
- Hanes
- Y Clasuron
- Astudiaethau Beiblaidd
- Astudiaethau Islamaidd
- Astudiaethau Crefyddol
- Diwinyddiaeth
- Astudiaethau Celtaidd
- Celf, y Cyfryngau a Dylunio
- Peirianeg Gyffredinol

Recriwtiwyd aseswyr allanol i'r garfan gan yr arweinwyr clwstwr cysylltiedig sydd, ym mhob achos, yn aelodau o Weithgor y REF, ac eithrio'r rhai ym maes Celf, y Cyfryngau a Dylunio. Trefnwyd adolygiad allanol ar eu cyfer hwy trwy Sefydliad Ymchwil Celf a Dylunio Cymru (WIRAD) y mae'r Brifysgol yn bwriadu gwneud cyflwyniad ar y cyd ag ef. Ac eithrio'r asesydd olaf hwn, na chodwyd tâl amdano, talwyd yr aseswyr ar gyfradd ddyddiol gyfwerth â'r hyn a gynigir i arholwyr allanol y gofynnir am eu gwasanaeth i ddibenion sicrhau ansawdd. Gweinyddir cyflwyniad WIRAD trwy Brifysgol Fetropolitan Caerdydd ac yn hyn o beth cydymffurfiwyd â mesurau cydraddoldeb ac amrywiaeth a amlinellir yng Nghod Ymarfer y sefydliad hwnnw, yn ychwanegol at y rhai a nodir yn y Cod hwn.

Mynegwyd rôl yr aseswyr yn glir ac yn gyson i bob un ohonynt adeg eu penodi, gan nodi bod eu rôl yn gyfyngedig i roi sylwadau ar ansawdd ymchwil unigolion yn unig. Nid yw'r aseswyr mewn unrhyw achos wedi gallu gwneud penderfyniadau neu argymhellion ynglŷn â pha staff sydd i gyflwyno gwaith i REF 2014. Ym mhob achos ni ofynnwyd am wybodaeth yn ymwneud ag amgylchiadau staff unigol ac ni ddatgelwyd gwybodaeth o'r fath.

Yn ogystal gofynnwyd i aseswyr allanol â gwybodaeth eang iawn (Archaeoleg Amgylcheddol, Y Clasuron, Diwinyddiaeth ac Astudiaethau Crefyddol a Hanes) roi sylwadau ar gynlluniau dros dro'r Brifysgol ar gyfer ei hastudiaethau achos ynghylch effaith, ac adolygu'r amgylchedd ymchwil. Ym mhob achos roedd y sail dystiolaethol yn gyfyngedig i drafodaeth gydag aelodau o Weithgor y REF.

Cadwyd yr adroddiadau terfynol yn gyfrinachol ac fe'u dosbarthwyd yn unig i aelodau Gweithgor y REF, Uwch Dîm Rheoli'r Brifysgol a'r Pwyllgor Ymchwil. Fodd bynnag, ym mhob achos mae gwybodaeth yn ymwneud â phob aelod o staff a adolygwyd wedi cael ei datgelu iddynt trwy eu clwstwr ymchwil. Mae'r adolygiadau wedyn wedi cyfrannu at ddiweddarau cynlluniau gweithredu unigol, fel y manylir yn y prosesau a ddisgrifiwyd yn Adrannau 13a ac 13 b.

15) Adborth ac apeliadau

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i gynnal ei pharatoadau ar gyfer REF 2014 mewn dull tryloyw, cyson, atebol a chynhwysol, ac mae wedi gosod proses adborth ac apeliadau drylwyr yn ei lle sy'n benodol i'r cynllunio ar gyfer y REF.

15a) Adborth

Rhoddir adborth i staff sy'n ymwneud â REF 2014 ar bwyntiau amrywiol ar hyd y broses gynllunio. Yn unol â chyfarwyddyd Cadeirydd Gweithgor y REF, bydd yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu'n ysgrifennu at bob aelod o staff a ddynodwyd yn weithgar ym maes ymchwil gan ei hysbysu am benderfyniadau a wnaethpwyd ynghylch bwriadau'r Brifysgol o ran cyflwyniadau. Gwneir y cyfathrebu hyn cyn gynted â phosibl o ystyried y cyfnodau amser a nodir yn Adran 13e uchod.

Ar bob pwynt bydd yr adborth yn darparu manylion hyd eithaf yr wybodaeth gyfredol ar yr adeg honno ynghylch:

- cynhyrchion a ddewiswyd i'w cyflwyno (REF2)
- unrhyw leihad a ganiateir yn nifer y cynhyrchion drwy ystyried nodweddion gwarchoddedig

Bydd Gweithgor y REF hefyd yn llunio, drwy ymgynghori â staff, gynlluniau gweithredu unigol yn ôl yr angen. Bydd y cynlluniau gweithredu'n nodi targedau'n gysylltiedig â phob categori cyflwyniadau i'r REF a nodir uchod. Adolygir cynlluniau gweithredu'n systematig gan Weithgor y REF a bydd gofyn i staff gyflwyno diweddariadau. Rhoddir adborth ar gynnydd gan yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu.

Mewn achosion lle gwnaethpwyd newidiadau i gontractau drwy drafodaeth, gan gyfeirio at fod yn gymwys i'w cyflwyno (REF1a/b/c), bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn ysgrifennu at y staff dan sylw pan wneir penderfyniadau o'r fath.

15b) Apeliadau

Mae'r Brifysgol wedi sefydlu dwy drefn wahanol i aelodau staff unigol a hoffai herio'u triniaeth o fewn proses gynllunio'r REF ar sail y ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth berthnasol. Gorffennir apeliadau cyn y dyddiad cyflwyno terfynol.

- Apêl anffurfiol.** Gall staff gael ffurflen apelio ar dudalennau Adnoddau Dynol ar y fewnwyd. Bydd hon yn cael ei chyflwyno i Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Yn y lle cyntaf cynhelir adolygiad anffurfiol gan Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Bydd hwn yn cynnwys ystyried Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol (Atodiad 4) yr aelod staff. Bydd y Cadeirydd yn adrodd ar ganlyniadau'r adolygiad anffurfiol i Gadeirydd Gweithgor y REF a fydd yn penderfynu a ddylid cefnogi'r penderfyniad gan gymryd unrhyw gamau gweithredu perthnasol, os bydd angen, er mwyn rhwystro torri'r Ddeddf Cydraddoldeb ymhellach.
- Apêl ffurfiol.** Wedi'r adolygiad anffurfiol bydd hawl gan staff sy'n parhau'n anfodlon fynd â'r mater yn ei flaen drwy broses ffurfiol 'hawl i apelio'. Mae'r broses apelio hon yn benodol i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth REF 2014 ac mae ar wahân i

broesau apelio eraill, e.e. y rheini a gynhwysir yng ngweithdrefnau Achwyniadau neu Ddisgyblu neu weithdrefnau Rheoli Absenoldeb y Brifysgol ac mae'n gysylltiedig â deddfwriaeth Datrys Anghydfod.

Dylai staff a hoffai apelio'n ffurfiol yn erbyn bwriadau'r Brifysgol o ran cyflwyno, ar sail sy'n gysylltiedig â deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth, anfon y cais hwn yn ysgrifenedig at y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Dylai'r llythyr cais nodi union sail yr apêl. Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cydnabod y cais am apêl o fewn deg diwrnod gwaith a bydd yn ceisio trefnu cyfarfodydd yr apêl cyn gynted ag y bo'n ymarferol ac yn rhesymol.

Gwrandewir ar yr apêl gan lywodraethwyr y Brifysgol a chan gynrychiolydd Adnoddau Dynol annibynnol a gafodd hyfforddiant deddfwriaeth cydraddoldeb. Ceidw'r Brifysgol yr hawl i gynnwys aelodau Sefydliadau Addysg Uwch eraill sydd wedi'u hyfforddi.

16) Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant yn cydnabod ei chyfrifoldebau a'i rhwymedigaeth i asesu effaith cod ymarfer dewis staff ar gyfer REF 2014 ar gydraddoldeb. Pwrpas y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau nad yw'n gwahaniaethu yn erbyn nac yn cael effaith niweidiol ar unigolion neu grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Pwrpas proses asesu'r effaith ar gydraddoldeb yw sicrhau bod pob polisi, gweithdrefn, arfer, cynllun a strategaeth gan y Brifysgol yn cael ei adolygu'n systematig a'i werthuso i sicrhau nad yw'n wahaniaethol a'i fod yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i gydraddoldeb. Defnyddir yr asesiadau hyn i adolygu nodau'n gysylltiedig â chydraddoldeb, a byddant yn dylanwadu ar y cynllunio a'r penderfynu ym mhob agwedd ar drefniadau'r Brifysgol, ac yn eu harwain.

Gwnaethpwyd yr Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb gan aelod penodedig o'r adran Adnoddau Dynol a'r Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu.

Mae'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi llywio cod ymarfer y Brifysgol ac fe'i adolygir wrth baratoi cyflwyniadau, ac yn arbennig ar gamau allweddol y broses ddewis: wrth adnabod staff sy'n debyg o gael eu dewis; wrth ystyried apeliadau; ac wrth baratoi'r cyflwyniad terfynol.

Roedd yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn rhoi ystyriaeth i'r dystiolaeth berthnasol a oedd wedi'i chreu trwy greu data cynnar a chynnal ffug ymarferiad.

- Dadansoddi data ar staff sy'n gymwys i'w dewis
- Gwybodaeth yn deillio o ymgysylltu â staff, eu cael i gymryd rhan ac ymgynghori â nhw
- Materion yn gysylltiedig â chydraddoldeb a gododd yn ystod ymarferion ffug
- Amgylchiadau personol
- Lleihad yn nifer y cynhyrchion
- Gwerthuso allanol

Cynhelir o leiaf ddau Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. Bydd y Brifysgol yn cyhoeddi canlyniadau'r Asesiadau hyn ar ôl gwneud y cyflwyniadau. Bydd yr asesiad cyntaf yn ystod ymarferion ffug a gynhelir at ddibenion cadarnhau'r Cod cyfredol cyn mis Gorffennaf 2012 a'r ail cyn y cyflwyniad terfynol ym mis Tachwedd 2013. Cyhoeddir canlyniadau'r Asesiad terfynol o Effaith ar Gydraddoldeb, yn unol â gofynion CCAUC. Mae Cod Ymarfer PFA gynt yn rhoi manylion y dulliau a ddefnyddiwyd ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb cyn mis Mehefin 2013.

17) Datblygiad Staff: Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod datblygu a hyfforddi staff yn gwella gwybodaeth, dealltwriaeth a sgiliau staff fel y gallant gyflawni'u cyfrifoldebau'n haws i ddatblygu a chynnal diwylliant o gydraddoldeb yn yr amgylchedd gweithio a dysgu. Mae'r Brifysgol yn darparu hyfforddiant ar gydraddoldeb i sicrhau ymwybyddiaeth barhaus. Mae hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth i'r holl staff yn nodweddiadol yn y Rhaglen Datblygu Staff sy'n wythnos o hyd ac a gynhelir bob mis Medi.

Yn ogystal â darpariaethau cyffredinol deddfwriaeth cydraddoldeb, mae pob aelod o Weithgor y REF, y Pwyllgor Ymchwil a'r rheini sydd ar y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac yn gysylltiedig â REF 2014, wedi cael hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth pwrpasol a dargedir ar REF 2014, gan ddefnyddio'r dulliau a seilir ar astudiaethau achos a argymhellir gan ECU. I'r dibenion hyn ceir cynrychiolaeth ar yr Uwch Dîm Rheoli drwy Gadeirydd Gweithgor y REF, Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

Hefyd mae'r Brifysgol wedi cynnal sesiynau briffio oedd yn agored i'r holl staff ar y polisïau, codau ac arfer a ddefnyddir gan y Brifysgol yng nghyswllt ei chyfrifoldebau dan amodau Deddf Cydraddoldeb 2010, gan gyfeirio'n benodol at y rheini sy'n benodol ar gyfer REF 2014. Cynhaliwyd y rhain ar ôl gweinyddu'r arolwg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth oedd yn benodol i'r REF ym mis Ebrill 2012. Yn dilyn hynny cynigiwyd hyfforddiant ychwanegol i'r holl staff wrth uno'n gyflawn ym mis Medi 2013.

18) Diogelu Data a chyfrinachedd

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod gofyn iddi, dan amodau Deddf Diogelu Data 1998, gael cydsyniad eglur ar gyfer prosesu data personol. Mae prosesu data personol yn hanfodol ar gyfer gweinyddu'r berthynas gyflogaeth yn gywir, yn ystod ac ar ôl y gyflogaeth. Bydd y Brifysgol yn darparu sicrwydd y rhoddir ystyriaeth ddyledus i egwyddorion cyfreithiol diogelu data yn gysylltiedig â gwybodaeth a gasglwyd at ddibenion REF 2014. Mae'r egwyddorion a gynhwysir yn y Ddeddf yn cynnwys sicrhau prosesu data o'r fath a'u defnyddio at ddibenion cyfyngedig, a bod y data'n gywir ac yn gyfredol. Mae data a gesglir dan yr amodau hyn at ddibenion cynllunio a chyflwyno i REF 2014 yn cynnwys yr isod:

- Gwybodaeth ynghylch ymchwil a chyhoeddiadau unigolion, yn cynnwys rhai â statws Ymchwilyr yng Nghyfnod Cynnar eu Gyrfa
- Gweithgarwch ymchwil

- Cyfranogi i gynadleddau, gweithdai, rhwydweithiau a seminarau a'u trefnu
- Gweithgarwch effaith ymchwil a throsglwyddo gwybodaeth
- Gweithgarwch datblygiad proffesiynol parhaus
- Goruchwyllo ymchwil
- Creu incwm a sicrhau grantiau
- Dangosyddion parch cymheiriaid ar sail ymchwil, megis bod yn aelod o fyrddau golygyddol, byrddau adolygu cymheiriaid yr AHRC ac ati.
- Cofnodion hyfforddiant

Prosesir data a gesglir ac a gedwir yn y meysydd hyn yn unol â gofynion protocolau cyflwyno i REF 2014. Mae manylion y rhain yn y ddogfen 'Assessment Framework and Guidance on Submissions'. Bydd hyn yn cynnwys y canlynol:

- Cynllunio a chyflwyno i REF 2014
- Dibenion hyfforddi a datblygu'r REF
- Cynllunio ar gyfer rheoli'r REF
- Cyd-drafod â chynrychiolwyr undebau llafur neu staff
- Trefnu amserlen neu rota gwaith
- Sicrhau Cydymffurfio â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Sicrhau cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010

O fewn y Brifysgol, mae'n bosibl y bydd yr wybodaeth a ddarperir gan staff yn cael ei gweld yn llawn neu ar ffurf crynodeb gan aelodau'r pwyllgorau a'r byrddau isod, yn unol ag adrannau 7-11.

- Gweithgor y REF
- Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Pwyllgor Ymchwil
- Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Uwch Dîm Rheoli
- Grŵp Rheoli'r Clwstwr Ymchwil

Bydd aelodau'r cyrff hyn a fydd yn rhan o broses adolygu a gwneud penderfyniadau ynghylch amgylchiadau staff unigol yn cadw gwybodaeth yn gyfrinachol a bydd gwybodaeth yn cael ei storio'n ddiogel.

18b) Data Sensitif

Mae'r Ddeddf Diogelu Data yn categoreiddio rhai mathau o ddata, yn cynnwys peth o'r data y bydd angen i'r Brifysgol eu casglu at ddibenion y REF ar amgylchiadau staff unigol, yn ddata personol sensitif. Mae data personol sensitif yn destun mathau o brosesu sy'n fwy caeth ac a nodir isod. Yn bwysicaf oll, os bydd aelod o staff yn rhoi gwybod i rywun am ei nodweddion gwarchodedig, rhaid ceisio'i ganiatâd cyn trosglwyddo neu storio'r wybodaeth.

Os na fydd staff yn darparu caniatâd i drosglwyddo neu storio gwybodaeth, efallai y bydd y Brifysgol yn cael ei chyfyngu yn y camau gweithredu y gall eu cymryd. Ni ellir gorfodi staff i ddarparu gwybodaeth am eu hamgylchiadau nac i roi caniatâd i'w storio na'i throsglwyddo.

Cesglir gwybodaeth o'r natur sensitif hon, sy'n rhoi manylion personol a gwmpesir gan nodweddion gwarchoddedig Deddf Cydraddoldeb 2010, ar y ffurflen yn Atodiad 4 (Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol). Cymeradwywyd y ffurflen at y diben hwn gan yr Uned Her Cydraddoldeb. O lofnodi'r ffurflen bydd staff yn caniatáu i'r Brifysgol ddefnyddio'r data a gesglir at ddibenion REF 2014, y nodir eu cwmpas yn nogfennau'r REF 'Assessment Framework and Guidance on Submissions' (REF Gorffennaf 2011) a 'Panel Criteria and Working Methods' (REF Ionawr 2012). Mae'r ddwy ohonynt ar gael yn www.hefce.ac.uk/research/ref neu ar gais gan y Swyddfa Ymchwil a Datblygu.

Mae'r mathau o wybodaeth y **gellid** eu cynnwys yn y prosesu yn gysylltiedig ag:

- Iechyd meddwl a chorfforol, yn cynnwys dyddiadau absenoldeb o'r gwaith oherwydd salwch, a'r rhesymau dros yr absenoldeb
- Cofnodion beichiogrwydd a mamolaeth, mabwysiadu a thadolaeth
- Hil neu darddiad ethnig
- Cymwysterau a sgiliau
- Gwybodaeth yn gysylltiedig â disgyblaeth neu allu
- Oed a blynyddoedd gwasanaeth
- Anabledd a ddatganwyd
- Cofnodion hyfforddiant
- Cred grefyddol
- Rhywedd ac ailbennu rhywedd

Bydd y Brifysgol yn prosesu gwybodaeth o'r math hwn at un o'r dibenion isod, i'r graddau mae'u hangen ar gyfer REF 2014:

- Cynllunio a chyflwyno i REF 2014
- Dibenion hyfforddi a datblygu'r REF
- Cynllunio ar gyfer rheoli
- Cyd-drafod â chynrychiolwyr undebau llafur neu staff
- Trefnu amserlen neu rota gwaith
- Cydymffurfio â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010

Gwelir a phrosesir data a gofnodir ar y Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol (Atodiad 4) gan yr Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (Gweithgor y REF, Adran 8) y mae'i aelodau'n cynnwys Cadeirydd Gweithgor y REF, Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yr Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu, a Swyddog Adnoddau Dynol penodedig. Bydd pob un wedi derbyn hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn benodol i'r REF.

18c) Dulliau o ddiogelu cyfrinachedd a phreifatrwydd aelodau staff

- i. Mewn achosion pan fydd y Brifysgol yn mynd ati i drafod a chynllunio cyflwyniadau ar y cyd gyda Sefydliad Addysg Uwch arall, bydd unrhyw leihad terfynol yn nifer y cynhyrchion, a gyfrifir yn unol â'r tariffau a gymeradwyir (Atodiad 2), yn cael ei rannu â'r Sefydliad hwnnw. Pan fo'n bosibl, cyfyngir hyn i ddatganiad o nifer lleiaf y cynhyrchion mae'i angen ar gyfer cyflwyniad cymwys. Beth bynnag a ddigwydd, ni throsglwyddir na rhennir y data sensitif sy'n sail i gyfrifiad o'r fath â'r sefydliad/sefydliadau y ceisir neu y ffurfir cyflwyniad ar y cyd ag ef / â nhw, heb gydsyniad yr aelod staff unigol sydd dan sylw. Mae paragraffau 53-57 y ddogfen 'Assessment Framework and Guidance on Submissions' (REF Gorffennaf 2011) yn rhoi manylion trefniadau cyflwyniadau ar y cyd. Maent ar gael yn Atodiad 6.
- ii. Er yr hyn a nodir yn Adran 18c i, rhennir gwybodaeth a ddarperir ar Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol (Atodiad 4) yn allanol at ddibenion rhoi tystiolaeth ar gyfer unrhyw leihad yn nifer y cynhyrchion ymchwil yn y ffyrdd isod:
 - o Ar gyfer **amgylchiadau â lleihad a ddiffinnir yn eglur** o ran cynnyrch, bydd yr is-banel REF perthnasol, ysgrifenyddiaeth y panel REF a thîm REF cyrff cyllido'r DG yn gweld yr wybodaeth. Bydd yr wybodaeth hon yn ymwneud â statws ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa, gwaith rhan amser, seibiannau gyrra neu secondiadau, a chyfnodau a gymerir ar gyfer mamolaeth, cyfnodau tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol.
 - o Ar gyfer **amgylchiadau mwy cymhleth**, bydd Panel Ymgynghorol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF, cadeiryddion Prif Baneli'r REF a thîm REF cyrff cyllido'r DG yn unig yn gweld yr wybodaeth. Bydd yr wybodaeth hon yn esbonio effaith amgylchiadau megis anabledd, afiechyd, anaf, cyflyrau iechyd meddwl, ailbennu rhywedd, cyfrifoldebau gofalu neu gyfyngiadau yn gysylltiedig â beichiogrwydd, mamolaeth, bwydo ar y fron, mabwysiadu a thadolaeth (yn ychwanegol at y cyfnod o absenoldeb a gymerir) ar ymchwil staff. **Ni** welir yr wybodaeth hon gan is-banel y REF.

Mae holl aelodau, cadeiryddion ac ysgrifenyddion paneli'r REF yn cael eu rhwymo gan ofynion cyfrinachedd, ac mae derbyn y gofynion cyfrinachedd yn amod ar eu penodi i'r rôl. Ni chyhoeddir unrhyw wybodaeth ynghylch amgylchiadau unigolion y gellir eu hadnabod gan Dîm REF y cyrff cyllido. Bydd yr holl ddata a gesglir, storir ac a brosesir gan Dîm REF y cyrff cyllido yn cael ei thrin yn unol â Deddf Diogelu Data 1998. Mae dogfen 'Assessment Framework and Guidance on Submissions' y REF yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl sefydliadau addysg uwch sy'n cymryd rhan yn y REF sicrhau cyfrinachedd priodol wrth ymdrin ag amgylchiadau staff unigol. Fodd bynnag pan wneir cyflwyniadau ar y cyd, gall fod angen rhannu'r wybodaeth a ddarperir â sefydliad arall, a fydd yn cael ei rwymo gan ddarpariaethau'r cod hwn yn ychwanegol at god y sefydliad allanol fel y'i nodir uchod.

18d) Amgylchiadau personol nas datgelwyd o'r blaen

Mae'r Brifysgol yn ymwybodol y gallai'r ymarferion casglu data sy'n angenrheidiol ar gyfer REF 2014 ddod ag amgylchiadau personol unigolyn, nad oedd y Brifysgol yn ymwybodol ohonynt cyn hynny, i sylw'r adran Adnoddau Dynol (adran 2 y ffurflen datgelu amgylchiadau staff unigol / Atodiad 4). Mewn achosion lle rhoddir caniatâd, gall aelodau staff drafod eu hamgylchiadau a gofynion unigol, a'r gefnogaeth a ddarperir gan y Brifysgol, ag aelod o staff AD.

19) Beth os bydd f'amgylchiadau yn newid?

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gall amgylchiadau staff newid rhwng 1 Ionawr 2008 a 31 Hydref 2013. Os bydd eich amgylchiadau'n newid gallwch lawrlwytho copi o'r ffurflen atodol (Atodiad 4) ar dudalen Adnoddau Dynol ar y fewnrwyd. Dylid cyflwyno'r ffurflen yn ddioed i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

Atodiad 1. Nodweddion Gwarchodedig

(Wedi'i dynnu o'r ddogfen: 'Assessment Framework & Guidance on Submissions', REF Gorffennaf 2011)

Tabl 1: Crynodeb o ddeddfwriaeth cydraddoldeb

<p>Oed</p>	<p>Gwarchodir pob cyflogai o fewn y sector addysg uwch rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail oed yn ystod ei gyfnod o gyflogaeth gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) (Gogledd Iwerddon) 2006. Gwarchodir unigolion hefyd os canfyddir eu bod neu os ydynt yn gysylltiedig â rhywun o grŵp oed penodol.</p> <p>Gall gwahaniaethu ar sail oed ddigwydd pan fydd pobl o grŵp oed penodol yn cael eu trin yn llai ffafriol na phobl mewn grwpiau oed eraill. Er enghraifft, gallai grŵp oed gynnwys pobl o'r un oed, pobl dan 30 oed neu pobl 45-50 oed. Gall rhywun berthyn i nifer o grwpiau oed gwahanol.</p> <p>Ni fydd gwahaniaethu ar sail oed yn anghyfreithlon os yw'n ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon. Fodd bynnag, yng nghyd-destun y REF, ym marn y cyrff cyllido, os bydd ymchwilydd yn cynhyrchu ymchwil rhagorol, ni all SAU gyfiawnhau peidio â'i gynnwys ar sail ei grŵp oed.</p> <p>Mae'n bwysig nodi ei bod yn debyg y daw ymchwilwyr yng nghyfnod cynnar eu gyrfa o ystod o grwpiau oed. Ni chyfyngir y diffiniad o ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa a ddefnyddir yn y REF (gweler paragraff 85) i bobl ifanc.</p> <p>Dylai SAUau nodi hefyd yn sgil datblygiadau yn neddfwriaeth cydraddoldebau yn y DG ac Ewrop, mae'r oed ymddeol rhagosodedig wedi cael ei ddiddymu o 1 Hydref 2011 yn Lloegr, Yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon.</p>
<p>Anabledd</p>	<p>Mae Deddf Cydraddoldeb 2010, Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (1995) (Gogledd Iwerddon yn unig) a'r Gorchymyn Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Gogledd Iwerddon) 2006 yn rhwystro gwahaniaethu anghyfreithlon yn gysylltiedig ag anabledd. Gwarchodir unigolion hefyd os canfyddir bod ganddynt anabledd neu os ydynt yn gysylltiedig â rhywun sy'n anabl, er enghraifft, os ydynt yn gyfrifol am ofalu am aelod o'r teulu sy'n anabl.</p> <p>Ystyrir bod rhywun yn anabl os oes neu os bu nam corfforol a/neu feddyliol arno sydd ag 'effaith niweidiol sylweddol a hirdymor ar ei allu i gyflawni gweithgareddau dyddiol arferol'. Mae namau hirdymor yn cynnwys rhai sy'n parhau neu sy'n debygol o barhau am o leiaf 12 mis.</p> <p>Mae cancr, HIV, sglerosis ymledol a chyflyrau cynyddol/dirywiol yn anableddau hefyd, hyd yn oed os nad ydynt ar y pryd yn cael effaith niweidiol ar gyflawni gweithgareddau dyddiol.</p> <p>Mae diffiniad anabledd yn wahanol yng Ngogledd Iwerddon oherwydd cyfeirir at restr o weithgareddau dyddiol. Nid oes rhestr o weithgareddau dyddiol ar gyfer Lloegr, Yr Alban a Chymru ond rhagdybir mai</p>

	<p>gweithgareddau mae pobl, yn hytrach nag unigolion, yn eu cyflawni yn ddyddiol neu'n aml yw ystyr gweithgareddau dyddiol.</p> <p>Er nad oes rhestr ddiffiniol o'r hyn a ystyrir yn anabledd, mae'n cwmpasu ystod eang o namau yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • namau synhwyraidd • namau ag effeithiau sy'n amrywio neu'n digwydd yn gylchol megis crydcymalau gwynegol, iselder ysbryd ac epilepsi • namau cynyddol, megis clefyd niwronau motor, nychdod cyhyrol, HIV a chancr • namau ar organau penodol, yn cynnwys cyflyrau resbiradol a chlefydau cardiofasgwlar • namau datblygiad, megis anhwylderau ar y sbectrwm awtistig a dyslecsia • cyflyrau iechyd meddwl megis iselder ysbryd ac anhwylderau bwyta • anhwylderau a achosir gan anaf i'r corff neu'r ymennydd. <p>Mae'n bwysig i SAUau nodi bod pobl sydd wedi bod ag anabledd yn y gorffennol hefyd yn cael eu gwarchod rhag gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu ar sail anabledd.</p> <p>Mae'n ofynnol yn ôl deddfwriaeth cydraddoldeb i SAUau ragweld anghenion pobl anabl a gwneud addasiadau rhesymol ar eu cyfer. Mae methu â gwneud addasiad rhesymol yn wahaniaethu. Os ydy nam ymchwilydd anabl wedi effeithio ar nifer ei gynhyrchion ymchwil, gellir ei gyflwyno â nifer is o gynhyrchion (gweler paragraffau 90-100 a meini prawf y paneli).</p>
Ailbennu rhywedd	<p>Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Gorchymyn Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Gogledd Iwerddon) 1976 yn gwarchod rhag gwahaniaethu yn erbyn pobl drawsrywiol sydd wedi cynnig, cychwyn neu gwblhau proses i newid eu rhyw. Nid oes rhaid i staff AU fod dan arolygaeth feddygol er mwyn cael eu gwarchod ar sail ailbennu rhywedd a gwarchodir staff os canfyddir eu bod yn mynd drwy broses neu wedi mynd drwy broses o ailbennu rhywedd. Fe'u gwarchodir hefyd os ydynt yn gysylltiedig â rhywun sydd wedi cynnig, yn mynd drwy broses neu wedi mynd drwy broses o ailbennu rhywedd.</p> <p>Bydd angen i bobl drawsrywiol sy'n mynd drwy broses o ailbennu rhywedd gymryd amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau ac mewn rhai achosion, ar gyfer cymorth meddygol. Mae'r broses drawsnewid yn hir, yn aml yn cymryd nifer o flynyddoedd ac mae'n debyg o fod yn gyfnod anodd i'r person trawsrywiol wrth iddo geisio cydnabyddiaeth i'w rywedd newydd gan ei deulu, ffrindiau, cyflogwr a chymdeithas.</p> <p>Rhoddai Deddf Cydnabod Rhyw 2004 hawliau preifatrwydd uwch i bobl drawsrywiol sy'n mynd drwy broses o ailbennu rhywedd. Mae'n bosibl y byddai rhywun sy'n gweithredu mewn modd swyddogol, ac sy'n cael gwybodaeth am statws person yn unigolyn trawsrywiol, yn cyflawni trosedd os byddai'n rhoi'r wybodaeth i drydydd parti heb gydsyniad i hynny.</p> <p>Felly, rhaid i staff SAUau â chyfrifoldeb am gyflwyniadau REF sicrhau bod yr wybodaeth maent yn ei chael ynghylch ailbennu rhywedd yn cael ei thrin</p>

	<p>â gofal arbennig.</p> <p>Gellir cyflwyno staff, y cyfyngid ar eu gallu i weithio'n gynhyrchiol ar hyd cyfnod asesu'r REF oherwydd ailbennu rhywedd, gyda nifer llai o gynhyrchion ymchwil (gweler paragraffau 90-100, a meini prawf y paneli). Cedwir gwybodaeth am yr aelod o staff yn gyfrinachol yn unol â'r disgrifiad ym mharagraff 98.</p>
Priodas a phartneriaeth sifil	<p>Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Gorchymyn Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Gogledd Iwerddon) 1976 fel y'i diwygiwyd, gwarchodir unigolion rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail statws priodas a phartneriaeth sifil. Pwrpas gwarchod rhag gwahaniaethu yw sicrhau bod pobl sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil yn derbyn yr un buddion a thriniaeth yn ystod eu cyflogaeth. Nid yw gwarchod rhag gwahaniaethu'n gymwys i bobl sengl.</p> <p>Yng nghyswllt y REF, rhaid i SAUau sicrhau nad yw'u prosesau ar gyfer dewis staff yn gwahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn staff sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil.</p>
Barn wleidyddol	<p>Mae Gorchymyn Cyflogaeth a Thriniaeth Deg (Gogledd Iwerddon) 1998 yn gwarchod staff rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail barn wleidyddol.</p> <p>Dylai SAUau fod yn ymwybodol o beidio â gwneud penderfyniadau ynghylch dewis staff ar gyfer cyflwyniadau i'r REF ar sail eu barn wleidyddol.</p>
Beichiogrwydd a mamolaeth	<p>Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Gorchymyn Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Gogledd Iwerddon) 1976 gwarchodir menywod rhag gwahaniaethu anghyfreithlon yn gysylltiedig â beichiogrwydd a mamolaeth.</p> <p>Felly gellir cyflwyno ymchwilwyr sydd wedi cymryd amser allan o'r gwaith neu y mae'u gallu i weithio'n gynhyrchiol ar hyd y cyfnod asesu'n llai oherwydd beichiogrwydd a/neu famolaeth, gyda nifer llai o gynhyrchion ymchwil, fel y'i nodir ym mharagraffau 90-100 ac yn nogfennau meini prawf y paneli.</p> <p>Hefyd, dylai SAUau sicrhau rhoi gwybodaeth yn gyson i ymchwilwyr benywaidd sy'n feichiog neu ar gyfnod mamolaeth am eu proses ar gyfer cyflwyniadau, a bod y menywod hynny yn cael eu cynnwys ynddi.</p> <p>At ddibenion y crynodeb hwn mae'n bwysig nodi bod gan brif fabwysiadwyr hawliau tebyg i fenywod ar gyfnod mamolaeth.</p>
Hil	<p>Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Gorchymyn Cysylltiadau Hiliol (Gogledd Iwerddon) 1997 yn gwarchod staff SAU rhag gwahaniaethu anghyfreithlon yn gysylltiedig â hil. Mae diffiniad hil yn cynnwys lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol neu genedligrwydd. Gwarchodir unigolion hefyd os canfyddir eu bod neu os ydynt yn gysylltiedig â rhywun o hil benodol.</p>

	<p>Dylai SAUau fod yn ymwybodol o beidio â gwneud penderfyniadau ynghylch dewis staff ar gyfer cyflwyniadau i'r REF ar sail eu hil neu'u hil dybiedig (er enghraifft, ar sail eu henw).</p>
<p>Crefydd a chred yn cynnwys peidio â chredu</p>	<p>Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Gorchymyn Cyflogaeth a Thriniaeth Deg (Gogledd Iwerddon) 1998 yn gwarchod staff SAU rhag gwahaniaethu anghyfreithlon yn gysylltiedig â chrefydd neu gred. Gwarchodir unigolion hefyd os canfyddir eu bod neu os ydynt yn gysylltiedig â rhywun o grefydd neu gred benodol.</p> <p>Dylai SAUau fod yn ymwybodol o beidio â gwneud penderfyniadau ynghylch dewis staff ar gyfer cyflwyniadau i'r REF ar sail eu crefydd neu gred wirioneddol neu ganfyddedig, yn cynnwys peidio â chredu. Mae 'cred' yn cynnwys unrhyw gred athronyddol a threfnus â gwerthoedd eglur sy'n effeithio ar sut mae'i dilynwyr yn trefnu'u bywydau.</p>
<p>Rhyw (yn cynnwys bwydo ar y fron a chyfnod tadolaeth a mabwysiadu ychwanegol)</p>	<p>Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Gorchymyn Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Gogledd Iwerddon) 1976 yn gwarchod staff SAU rhag gwahaniaethu anghyfreithlon yn gysylltiedig â rhyw. Gwarchodir cyflogeion hefyd oherwydd eu rhyw ganfyddedig neu oherwydd eu cysylltiad â rhywun o ryw benodol.</p> <p>Mae darpariaethau gwahaniaethu ar sail rhyw y Ddeddf Cydraddoldeb yn gwarchod menywod yn eglur rhag triniaeth lai ffafriol am eu bod yn bwydo ar y fron. Felly ystyrir effaith bwydo ar y fron ar allu menywod i weithio'n gynhyrchiol, fel y'i nodir ym mharagraff 90-100 a dogfennau meini prawf y paneli.</p> <p>O 3 Ebrill 2011, bydd gan bartneriaid mamau newydd a mabwysiadwyr eilaidd hawl i 26 wythnos o gyfnod tadolaeth a mabwysiadu ychwanegol. Bydd gan bobl sy'n cymryd cyfnod tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol hawliau tebyg i fenywod sydd ar gyfnod mamolaeth, a gallai rhwystrau yn erbyn cymryd y cyfnod o absenoldeb, neu yn sgil ei gymryd, fod yn wahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw. Felly gellir cyflwyno ymchwilwyr sydd wedi cymryd cyfnod tadolaeth a mabwysiadu ychwanegol gyda nifer llai o gynhyrchion, fel y'i nodir ym mharagraffau 90-100 ac yn nogfennau meini prawf y paneli.</p> <p>Mae angen i SAUau fod yn wyliadwrus ynghylch dewis ymchwilwyr yn ôl unrhyw faen prawf y byddai'n haws i ddynion gydymffurfio ag ef na menywod, ac i'r gwrthwyneb. Mae wedi bod achosion niferus lle ystyrir bod gofyniad i weithio'n llawn amser (neu driniaeth lai ffafriol o bobl sy'n gweithio'n rhan amser neu'n hyblyg) yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn menywod.</p>
<p>Cyfeiriadedd rhywiol</p>	<p>Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) (Gogledd Iwerddon) 2003 yn gwarchod staff SAU rhag gwahaniaethu anghyfreithlon yn gysylltiedig â chyfeiriadedd rhywiol. Hefyd gwarchodir unigolion os canfyddir eu bod neu os ydynt yn gysylltiedig â rhywun sydd â chyfeiriadedd rhywiol penodol.</p> <p>Dylai SAUau fod yn ymwybodol o beidio â gwneud penderfyniadau ynghylch dewis staff ar gyfer cyflwyniadau i'r REF ar sail eu cyfeiriadedd</p>

	rhywiol gwirioneddol neu ganfyddedig.
Yr Iaith Gymraeg	<p>Mae Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 yn gosod dyletswydd ar gyrff cyhoeddus yng Nghymru i drin y Gymraeg a'r Saesneg ar sail gyfartal. Atgyfnerthir hyn gan ddarpariaethau Mesur yr Iaith Gymraeg (Cymru) 2011.</p> <p>Nodir y trefniadau ar gyfer asesu cynhyrchion cyfrwng Cymraeg gan baneli'r REF ym mharagraffau 128-130.</p>

Atodiad 2: Staff ac amgylchiadau staff unigol

(Wedi'i dynnu o'r ddogfen 'Panel Criteria and Working Methods', REF Ionawr 2012)

64. Rhaid nodi hyd at bedwar o gynhyrchion ymchwil yn erbyn pob aelod o staff a gynhwysir yn y cyflwyniad. Bydd uchafswm o bedwar o gynhyrchion i bob ymchwilydd yn rhoi detholiad digonol i'r paneli o gynhyrchion ymchwil pob uned a gyflwynir, y gellir seilio penderfyniadau ynghylch ansawdd cynhyrchion yr uned honno arno. Cadarnhâ'r ymgynghori ar ddatblygiad y REF fod hwn yn uchafswm priodol ar gyfer cynhyrchion ymchwil at ddibenion asesu.
65. Yn fesur pwysig i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn gyrfaoedd ymchwil, gellir cyflwyno unigolion ymhob Uned Asesu gyda llai na phedwar o gynhyrchion heb gosb yn yr asesiad, os ydy'u hamgylchiadau unigol wedi cyfyngu'n sylweddol ar eu gallu i gynhyrchu pedwar o gynhyrchion neu i weithio'n gynhyrchiol ar hyd y cyfnod asesu. Bwriad y mesur hwn yw annog sefydliadau i gyflwyno'u holl staff cymwys sydd wedi cynhyrchu ymchwil rhagorol.
66. Caniateir i SAUau restru uchafswm o bedwar o gynhyrchion ar gyfer unrhyw ymchwilydd, beth bynnag fo'i amgylchiadau neu faint o amser mae wedi'i gael i gynnal ymchwil. Rhaid rhestru o leiaf un cynnyrch yn erbyn pob unigolyn a gyflwynir i'r REF.
67. Er mwyn bod yn eglur ac yn gyson ynghylch nifer y cynhyrchion y gellir ei leihau heb gosb, bydd lleihad **a ddiffinnir yn eglur** o ran cynhyrchion i'r mathau o amgylchiadau a restrir ym mharagraff 69a. Bydd amgylchiadau mwy **cymhleth** yn gofyn am benderfyniad ynghylch y lleihad priodol o ran cynhyrchion; rhestrir y rhain ym mharagraff 69b. Gwnaethpwyd trefniadau i roi ystyriaeth gyson i amgylchiadau cymhleth, yn unol â'r disgrifiad ym mharagraffau 88-91.
68. Os cyflwynir unigolyn â llai na phedwar o gynhyrchion ac nid yw'n bodloni'r meini prawf a ddisgrifir ym mharagraffau 69-91 isod, bydd unrhyw gynhyrchion sydd 'ar goll' yn cael eu graddio'n 'annosbarthedig'.
69. Gellir cyflwyno staff Categori A a C â llai na phedwar o gynhyrchion heb gosb yn yr asesiad, os oedd un neu fwy o'r amgylchiadau isod wedi cyfyngu'n sylweddol ar eu gallu i gynhyrchu pedwar o gynhyrchion neu i weithio'n gynhyrchiol ar hyd y cyfnod asesu:
- a) Amgylchiadau â lleihad **a ddiffinnir yn eglur** o ran cynhyrchion, sef:

- i. Cymhwyso yn ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa (ar y sail a nodir ym mharagraff 72 a Thabl 1 isod).
- ii. Absenoldeb o'r gwaith oherwydd gweithio'n rhan amser, secondiadau neu seibiannau gyrfa (ar y sail a nodir ym mharagraffau 73-74 a Thabl 2 isod).
- iii. Cyfnodau cymwys ar gyfer mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu (ar y sail a nodir ym mharagraffau 75-81).
- iv. Amgylchiadau eraill sy'n gymwys mewn Unedau Asesu 1-6, yn unol â'r diffiniad ym mharagraff 86.

b) **Amgylchiadau cymhleth** sy'n gofyn am benderfyniad ynghylch y lleihad priodol o ran cynhyrchion, sef:

- i. Anabledd. Fe'i diffinnir yn y ddogfen 'guidance on submissions' Rhan 4, Tabl 2 dan 'Disability'.
- ii. Afiechyd neu anaf.
- iii. Cyflyrau iechyd meddwl.
- iv. Cyfyngiadau yn gysylltiedig â beichiogrwydd, mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu ofal plant sydd tu allan i'r ystyriaethau a nodir ym mharagraff 75 isod, neu sy'n cyfiawnhau lleihau cynhyrchion pellach yn ychwanegol at hynny.
- v. Cyfrifoldebau gofalu eraill (megis gofalu am aelod o'r teulu sy'n oedrannus neu'n anabl).
- vi. Ailbennu rhywedd.
- vii. Amgylchiadau eraill sy'n gysylltiedig â'r nodweddion gwarchoddedig a restrir ym mharagraff 190 y ddogfen 'guidance on submissions' neu sy'n gysylltiedig â gweithgareddau a warchodir gan ddeddfwriaeth cyflogaeth.

Amgylchiadau a ddiffinnir yn eglur

70. Pryd mae gan unigolyn un neu fwy o amgylchiadau â lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynhyrchion, dylid penderfynu'r nifer o gynhyrchion y gellir ei leihau yn ôl y tablau a'r cyfarwyddyd ym mharagraffau 72-86 isod. Bydd pob is-banel yn derbyn lleihad o ran cynhyrchion yn ôl y cyfarwyddyd hwn a bydd yn asesu'r nifer o gynhyrchion a gyflwynir heb unrhyw gosb.

71. Yn REF 1b, rhaid i gyflwyniadau gynnwys digon o fanylion am amgylchiadau'r unigolyn i ddangos i'r meini prawf hyn gael eu cymhwyso'n gywir. Bydd ysgrifenyddiaeth y panel yn archwilio'r wybodaeth yn y lle cyntaf gan gynghori'r is-baneli a ddarparwyd gwybodaeth ddigonol ac a gymhwyswyd y cyfarwyddyd yn gywir. Caiff ysgrifenyddiaeth y panel hyfforddiant i ddarparu cyngor o'r fath yn gyson ar draws pob Uned Asesu. Os penderfyna'r is-banel na fodlonwyd y meini prawf, cofnodir y cynnyrch/cynhyrchion sydd 'ar goll' yn rhai annosbarthedig. (Er enghraifft, daeth unigolyn yn ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa ym mis Ionawr 2011 ond cyflwynir un cynnyrch yn unig yn

hytrach na dau. Yn yr achos hwn asesir y cynnyrch a gyflwynir, a chofnodir y cynnyrch sydd 'ar goll' yn annosbarthedig.)

Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa

72. Diffinnir ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa ym mharagraffau 85-86 y ddogfen 'guidance on submissions'. Mae Tabl 1 yn nodi'r lleihad o ran cynnyrch a ganiateir heb gosb wrth asesu ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa sy'n bodloni'r diffiniad hwn.

Tabl 1. Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa: lleihad o ran cynnyrch a ganiateir

Dyddiad y bu i'r unigolyn fodloni diffiniad y REF o ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa am y tro cyntaf:	Gellir lleihau nifer y cynhyrchion o hyd at:
Ar neu cyn 31 Gorffennaf 2009	0
Rhwng 1 Awst 2009 a 31 Gorffennaf 2010 yn gynhwysol	1
Rhwng 1 Awst 2010 a 31 Gorffennaf 2011 yn gynhwysol	2
Ar neu wedi 1 Awst 2011	3

Absenoldeb o'r gwaith oherwydd gwaith rhan amser, secondiadau neu seibiannau gyrfa

73. Mae Tabl 2 yn nodi'r lleihad o ran cynnyrch a ganiateir heb gosb yn yr asesu ar gyfer absenoldeb o'r gwaith oherwydd:

- a. gwaith rhan-amser
- b. secondiadau neu seibiannau gyrfa tu allan i'r sector addysg uwch, lle na fu'r unigolyn yn ymgymryd ag ymchwil academaidd.

Tabl 2. Gwaith rhan amser, secondiadau neu seibiannau gyrfa: lleihad o ran cynnyrch a ganiateir

Cyfanswm y misoedd yn absennol rhwng 1 Ionawr 2008 a 31 Hydref 2013 oherwydd gwaith rhan amser, secondiad neu seibiant gyrfa:	Gellir lleihau nifer y cynhyrchion o hyd at:
0-11.99	0
12-27.99	1
28-45.99	2

74. Seilir yr ystyriaethau yn Nhabl 2 ar hyd absenoldeb yr unigolyn neu ei amser i ffwrdd o'r gwaith ym maes addysg uwch. Fe'u diffinnir yn nhermau cyfanswm y misoedd yn absennol o'r gwaith. Ar gyfer gwaith rhan amser, dylid cyfrifo'r 'cyfanswm y misoedd yn absennol' cyfatebol drwy luosi nifer y misoedd pryd y gweithiwyd yn rhan amser gan y cyfwerth amser llawn (FTE) **nas** gweithiwyd yn ystod y misoedd hynny. Er enghraifft, bu i unigolyn weithio'n rhan amser am 30 mis ar 0.6 FTE. Nifer y misoedd absennol cyfatebol = $30 \times 0.4 = 12$.

Cyfnodau mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu sy'n gymwys

75. Gall unigolion leihau nifer y cynhyrchion o un, ar gyfer pob cyfnod ar wahân o:

- a. Absenoldeb mamolaeth statudol neu absenoldeb mabwysiadu statudol a gymerwyd gan fwyaf yn ystod y cyfnod 1 Ionawr 2008 i 31 Hydref 2013, beth bynnag fo hyd yr absenoldeb.
- b. Absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol¹ yn parhau dros bedwar mis neu fwy, a gymerwyd gan fwyaf yn ystod y cyfnod 1 Ionawr 2008 i 31 Hydref 2013.

76. Seilir yr ymagwedd tuag at yr amgylchiadau hyn ar benderfyniad ystyriol y cyrff cyllido bod effaith cyfnod o absenoldeb o'r fath a chyrhaeddiad plentyn newydd mewn teulu ar y cyfan yn tarfu'n ddigonol ar waith ymchwil unigolyn i gyfiawnhau lleihad o un cynnyrch. Llywiwyd y penderfyniad hwn gan yr ymgynghori ar feini prawf drafft paneli, lle roedd mwyafrif llethol yr atebwyr yn cefnogi ymagwedd o'r fath.

77. Llywiwyd penderfyniad y cyrff cyllido i beidio â chael cyfnod cymwys lleiaf ar gyfer absenoldeb mamolaeth gan gefnogaeth eglur y sector i'r ymagwedd hon yn yr ymgynghori; cydnabyddiaeth o oblygiadau corfforol posibl beichiogrwydd a geni plentyn; a'r bwriad i ddileu unrhyw rwystrau artiffisial i gynnwys menywod mewn cyflwyniadau, o ystyried bod menywod yn llawer llai tebygol o gael eu dewis mewn ymarferion RAE blaenorol.

¹ Mae 'absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol' yn cyfeirio at absenoldeb o hyd at 26 wythnos a gymerir i ofalu am blentyn pan oedd hawl gan briod, partner neu bartner sifil yr unigolyn i absenoldeb mamolaeth statudol neu absenoldeb mabwysiadu statudol, ond mae bellach wedi dychwelyd i'r gwaith. Defnyddir y term 'absenoldeb tadolaeth ychwanegol' yn aml i ddisgrifio absenoldeb o'r math hwn, ond gall rhieni o'r naill ryw neu'r llall gymryd absenoldeb o'r math hwn. At ddibenion y REF galwn yr absenoldeb hwn yn 'absenoldeb tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol'.

78. Mae'r cyrff cyllido yn ei ystyried yn briodol gwneud yr un ddarpariaeth i'r rheini a ystyrir yn 'brif fabwysiadwr' plentyn (hynny yw, rhywun sy'n cymryd cyfnod mabwysiadu statudol), gan fod mabwysiadu plentyn a chymryd cyfnod mabwysiadu statudol yn gyffredinol yn debygol o gael effaith gymharol ar waith ymchwilydd â chymryd cyfnod mamolaeth.
79. O ran cyfnod tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol, bydd ymchwilwyr sy'n cymryd cyfnod absenoldeb o'r fath hefyd wedi bod i ffwrdd o'r gwaith ac yn gweithredu yn brif ofalwr plentyn newydd o fewn teulu. Ym marn y cyrff cyllido, pan fydd ymchwilwyr yn cymryd absenoldeb o'r fath dros gyfnod sylweddol (pedwar mis neu fwy), mae hyn yn debyg o gael effaith ar eu gallu i weithio'n gynhyrchiol ar ymchwil sy'n gymharol i'r effaith ar y rheini sy'n cymryd cyfnod mamolaeth neu gyfnod mabwysiadu statudol.
80. Mae'r lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynnyrch oherwydd cyfnod tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol yn amodol ar gyfnod o bedwar mis o leiaf, ond gellir ystyried cyfnodau absenoldeb byrrach fel a ganlyn:
- a. Trwy geisio lleihad o ran cynnyrch dan y ddarpariaeth ar gyfer amgylchiadau cymhleth, er enghraifft lle cafodd y cyfnod o absenoldeb effaith ar y cyd â ffactorau eraill megis cyfrifoldebau parhaus o ran gofal plant.
 - b. Trwy gyfuno nifer y misoedd ar gyfer cyfnodau absenoldeb byrrach ar y cyd ag amgylchiadau eraill a ddiffinnir yn eglur, yn ôl Tabl 2.
81. Mewn achosion unigol gall unrhyw gyfnod mamolaeth, mabwysiadu neu dadolaeth sy'n gymwys ar gyfer lleihad o ran un cynnyrch dan ddarpariaethau paragraff 75 uchod gael ei gysylltu â chyfyngiadau estynedig ar waith sy'n cyfiawnhau lleihad o fwy nag un cynnyrch. Mewn achosion o'r fath dylid esbonio'r amgylchiadau gan ddefnyddio'r trefniadau ar gyfer amgylchiadau cymhleth.

Cyfuno amgylchiadau a ddiffinnir yn eglur

82. Pan fydd unigolion wedi cael cyfuniad o amgylchiadau â lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynnyrch, gellir eu cronni hyd at leihad o dri chynnyrch ar y mwyaf. Ar gyfer pob amgylchiad, dylid cymhwyso'r lleihad perthnasol a'u hadio at ei gilydd i gyfrifo cyfanswm uchaf y lleihad.
83. Pan fydd Tabl 1 yn cael ei gyfuno â Thabl 2, dylid cyfrifo'r cyfnod o amser er 1 Ionawr 2008 hyd at y pwynt pryd bodlonodd yr unigolyn y diffiniad o ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa mewn misoedd, a dylid cymhwyso Tabl 2.
84. Wrth gyfuno amgylchiadau, dim ond un amgylchiad y dylid ei ystyried ar gyfer unrhyw gyfnod o amser pan oedd mwy nag un yn digwydd ar yr un pryd. (Er enghraifft, roedd unigolyn wedi gweithio'n rhan amser ar hyd y cyfnod asesu gan fodloni'r diffiniad o

ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa am y tro cyntaf ar 1 Medi 2009. Yn yr achos hwn, dylid cyfrifo nifer y misoedd yn 'absennol' oherwydd gwaith rhan amser o 1 Medi 2009 ymlaen, a chyfuno hyn â'r lleihad oherwydd cymhwysio yn ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa, fel y'i nodir ym mharagraff 83 uchod).

85. Pan fydd gan unigolyn gyfuniad o amgylchiadau â lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynnyrch **ac** amgylchiadau cymhleth, dylai'r sefydliad gyflwyno'r rhain ar y cyd yn fater 'cymhleth' er mwyn gallu gwneud un penderfyniad am y lleihad priodol o ran cynnyrch, gan ystyried yr holl amgylchiadau. Dylid cyfrifo'r amgylchiadau hynny â lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynnyrch yn unol â'r cyfarwyddyd uchod (paragraffau 72-84).

Amgylchiadau eraill sy'n gymwys yn Unedau Asesu 1-6

86. Yn Unedau Asesu 1-6, gellir lleihau nifer y cynhyrchion o hyd at ddau, heb gosb yn yr asesiad, ar gyfer y canlynol:

- a. Staff Categori A sy'n academyddion clinigol iau. Fe'u diffinnir yn academyddion wedi'u cymhwysio'n glinigol sy'n parhau i gwblhau'u hyfforddiant clinigol mewn meddygaeth neu ddeintyddiaeth ac nad ydynt wedi ennill Tystysgrif Cwblhau Hyfforddiant (CCT) neu rywbeth cyfatebol cyn 31 Hydref 2013.
- b. Staff Categori C sy'n cael eu cyflogi'n bennaf yn weithwyr proffesiynol ym maes clinigol, iechyd neu filfeddygol (er enghraifft gan y GIG), ac y mae'u hymchwil yn canolbwyntio'n bennaf yn yr uned sy'n cael ei chyflwyno.

87. Gwneir yr ystyriaethau hyn ar y sail bod y staff dan sylw fel arfer yn cael eu cyfyngu'n sylweddol gan yr amser sydd ganddynt i ymgymryd ag ymchwil yn ystod y cyfnod asesu. Mae'r lleihad o ddau gynnyrch yn ystyried cyfyngiadau sylweddol ar waith ymchwil, ac fel arfer mae'n ddigonol hefyd ar gyfer ystyried amgylchiadau ychwanegol a allai fod wedi effeithio ar waith ymchwil yr unigolyn. Pan fydd yr unigolyn yn bodloni'r meini prawf ym mharagraff 86, ac wedi cael amgylchiadau ychwanegol sylweddol - am unrhyw un o'r rhesymau ym mharagraff 69 - gall y sefydliad gyflwyno'r amgylchiadau yn rhai 'cymhleth' gyda lleihad o dri o gynhyrchion, gan ddarparu cyfiawnhad dros hyn.

Amgylchiadau cymhleth

88. Pan fydd staff wedi cael un neu fwy o amgylchiadau cymhleth – yn cynnwys mewn cyfuniad ag unrhyw amgylchiadau â lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynnyrch – bydd angen i'r sefydliad wneud penderfyniad ar y lleihad priodol yn nifer y cynhyrchion a gyflwynir, gan ddarparu rhesymwaith dros y penderfyniad hwn.

89. I'r graddau ei bod yn ymarferol, dylai'r wybodaeth yn REF1b ddarparu amcangyfrif - yn nhermau nifer cyfatebol y misoedd yn absennol o'r gwaith - o effaith yr amgylchiadau cymhleth ar allu'r unigolyn i weithio'n gynhyrchiol ar hyd y cyfnod asesu, gan nodi

unrhyw gyfyngiadau pellach ar waith ymchwil yr unigolyn yn ychwanegol i'r nifer cyfatebol o fisoedd roedd yn absennol. Dylid gwneud lleihad yn unol â Thabl 2 o ran yr amcangyfrif o fisoedd roedd yn absennol o'r gwaith, gan gymryd cyfyngiadau pellach i ystyriaeth fel y bo'n briodol. Er mwyn helpu sefydliadau bydd yr Uned Her Cydraddoldeb (ECU) yn cyhoeddi enghreifftiau wedi'u cyfrifo o amgylchiadau cymhleth, a fydd yn nodi sut y gellir gwneud y cyfrifiadau hyn ynghyd â'r lleihad priodol o ran cynnyrch ar gyfer amrywiaeth o amgylchiadau cymhleth. Bydd y rhain ar gael yn www.ecu.ac.uk/our-projects/REF <<http://www.ecu.ac.uk/our-projects/REF>> o Chwefror 2012.

90. Ystyrir yr holl amgylchiadau cymhleth a gyflwynir gan Banel Ymgynghorol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF (EDAP), gyda chysondeb ar draws yr holl Unedau Asesu. Mae aelodaeth a chylch gorchwyl EDAP ar gael yn www.ref.ac.uk dan 'Equality and diversity'. Bydd EDAP yn gwneud argymhellion ynghylch nifer priodol y cynhyrchion y gellir ei leihau heb gosb i gadeiryddion y prif baneli perthnasol, a fydd yn gwneud y penderfyniadau. Wedyn rhoddir gwybod i'r is-baneli perthnasol am y penderfyniadau a byddant yn asesu'r cynhyrchion sy'n weddill heb gosb.

91. Er mwyn galluogi unigolion i ddatgelu'r wybodaeth mewn dull cyfrinachol, cedwir gwybodaeth a gyflwynir am amgylchiadau cymhleth unigolion yn gyfrinachol i dîm y REF, EDAP a chadeiryddion y prif baneli, a bydd yn cael ei difrodi wrth gwblhau'r REF (yn unol â'r disgrifiad yn 'guidance on submissions', paragraffau 98-99).

Atodiad 3: Ymchwilydd yng Nghyfnod Cynnar eu Gyrfa

(Wedi'i dynnu o'r ddogfen: 'Assessment Framework & Guidance on Submissions', REF Gorffennaf 2011)

85. Diffinnir ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa yn aelodau staff sy'n bodloni'r meini prawf i gael eu dethol yn staff Categori A neu Gategori C ar ddyddiad y cyfrifiad, **ac** a ddechreuodd eu gyrfa yn ymchwilydd annibynnol ar neu ar ôl 1 Awst 2009. At ddibenion y REF, ystyrir bod unigolyn wedi dechrau'i gyrfa yn ymchwilydd annibynnol o'r pwynt pryd:

- a. Roedd ganddo gontract cyflogaeth o 0.2 FTE neu fwy, oedd yn cynnwys ymgymryd ag 'ymchwil' neu 'addysgu ac ymchwil' yn un o'r prif swyddogaethau cyflogaeth, gydag unrhyw SAU neu sefydliad arall, boed yn y DG neu dramor, **ac**
- b. Ymgwymerodd ag ymchwil annibynnol, gan arwain neu weithredu yn brif ymchwilydd neu'r cyfatebol ar grant ymchwil neu ddarn sylweddol o waith ymchwil. (Nid ystyrir bod aelod staff wedi ymgymryd ag ymchwil annibynnol dim ond ar y sail ei fod yn cael ei enwi ar un neu fwy o gynhyrchion ymchwil.)

86. **Nid** yw'r isod yn bodloni'r diffiniad o Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei gyrfa (nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr):

- a. Aelod o staff a weithredai am y tro cyntaf yn ymchwilydd annibynnol tra ei fod gyda chyflogwr blaenorol – boed yn SAU, busnes neu sefydliad arall yn y DG neu yn rhywle arall – cyn 1 Awst 2009, gyda chontract o 0.2 FTE neu fwy.
- b. Aelod o staff a weithredai am y tro cyntaf yn ymchwilydd annibynnol cyn 1 Awst 2009 ac sydd ers hynny wedi cael gyrfa tu allan i ymchwil neu egwyl estynedig o'i gyrfa ymchwil, cyn dychwelyd i waith ymchwil. Gall staff o'r fath leihau nifer y gynhyrchion a gyflwynir yn unol â pharagraff 92a.iv. (seibiannau gyrfa).
- c. Cynorthwywyr ymchwil nad ydynt yn gymwys i gael eu cyflwyno i'r REF, yn unol â'r diffiniad ym mharagraffau 80-81.

87. Gellir cyflwyno Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa â llai na phedwar o gynhyrchion yn yr asesiad, yn unol â'r disgrifiad ym mharagraffau 90-100 ac yn y dogfennau ar feini prawf a dulliau gwaith y paneli. Os cyflwynir ef/hi â llai na phedwar o gynhyrchion ai peidio, rhaid i bob aelod o staff a gynhwysir yn y cyflwyniad ac sy'n bodloni diffiniad Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei gyrfa, gael ei ddynodi felly yn y cyflwyniad. Pwrpas hyn yw galluogi i'r cyrff cyllido ddadansoddi graddau dethol Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar eu gyrfa ar draws y sector yn gyffredinol, yn rhan o'n dadansoddiad ehangach o raddau dethol. Er mwyn galluogi'r dadansoddiad hwn, bydd yr adroddiad staff i HESA ar gyfer 2013-14 yn cynnwys maes i SAUau ddynodi'r holl staff academaidd ar gontractau 'ymchwil' neu 'addysgu ac ymchwil' sy'n bodloni diffiniad y REF o Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei gyrfa.

Atodiad 4: Nodyn eglurhaol y templed a ffurflen datgeliad staff

At: Yr holl aelodau staff sy'n gymwys i gael eu cyflwyno i'r REF 2014

Oddi wrth: Adnoddau Dynol

Pwnc: REF 2014, ystyried amgylchiadau staff unigol

Mae Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo i sicrhau gwneud penderfyniadau ynghylch dewis staff ar gyfer y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF 2014) mewn modd teg, tryloyw a chyson. Gellir gweld gwybodaeth ar sut y dewisir staff i'w cyflwyno i'r REF yng Nghod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth REF 2014 y Brifysgol sydd ar dudalennau Adnoddau Dynol y fewnwyd neu gan y Swyddfa Ymchwil a Datblygu.

Er mwyn sicrhau bod prosesau REF 2014 yn deg, mae'r Brifysgol yn casglu data ar amgylchiadau unigolion gan yr holl staff sy'n gymwys i'w cyflwyno. Defnyddir y data i ddynodi staff sy'n gymwys i'w cyflwyno gyda llai na phedwar o gynhyrchion. Hefyd mae'n bosibl y bydd crynodeb o'r data a gesglir yn hysbysu gweithdrefnau'r Brifysgol ar fonitro dethol staff ar lefel sefydliadol.

Wrth benderfynu a ellir cyflwyno staff cymwys i REF 2014 â llai na phedwar o gynhyrchion ymchwil, bydd Gweithgor REF y Brifysgol (yr is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth) yn cymryd yr amgylchiadau canlynol i ystyriaeth:

Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa (a ddechreuodd ei yrfa yn ymchwilydd annibynnol ar neu wedi 1 Awst 2009)

Cyflogaeth ran amser

Seibiant gyrfa neu secondiad tu allan i'r sector addysg uwch, lle na fu'r unigolyn yn ymgymryd ag ymchwil academiaidd.

Cyfnod mamolaeth, cyfnod mabwysiadu statudol a chyfnod tadolaeth ychwanegol (a gymerir gan bartneriaid mamau newydd neu gyd-fabwysiadwyr)

Anabledd (yn cynnwys cyflyrau megis cancr a blinder cronig)

Afiechyd neu anaf

Cyflyrau iechyd meddwl

Cyfyngiadau yn ymwneud â beichiogrwydd, mamolaeth, bwydo ar y fron, mabwysiadu, tadolaeth neu ofal plant yn ychwanegol at gyfnodau mamolaeth, mabwysiadu statudol neu gyfnod tadolaeth ychwanegol a gymerir. Gall hyn gynnwys, er enghraifft, salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd a chyfyngiadau iechyd a diogelwch mewn gwaith labordy a gwaith maes

Cyfrifoldebau gofalu eraill (yn cynnwys gofalu am berthynas oedrannus neu anabl)

Ailbennu rhywedd

Os effeithiwyd ar eich cynnyrch ymchwil gan amgylchiadau eraill, heb gynnwys addysgu a gweinyddu, nas rhestrir uchod, a wnewch chi eu nodi ar y ffurflen hon ac mae'n bosibl y cânt eu hystyried.

Wrth benderfynu ar nifer y cynhyrchion mae gofyn i staff eu cyflwyno, bydd y sefydliad yn cadw at y diffiniadau o amgylchiadau staff unigol a ddarperir yn y ddogfen REF 'Panel criteria and working methods' (Ionawr 2012) sydd ar gael yn www.ref.ac.uk dan 'Publications'. Mae'r rhain hefyd ar gael yn Atodiad 2 Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF.

Pa gamau mae angen i mi eu cymryd?

Os ydych yn gymwys i gael eich cyflwyno i'r REF fe'ch anogir i gwblhau'r ffurflen atodol.

Os bydd angen gwybodaeth bellach am unrhyw amgylchiadau a ddatgelir, bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cysylltu â chi.

Pwy fydd yn gweld yr wybodaeth a ddarparaf?

O fewn y sefydliadau, bydd yr wybodaeth a ddarparwch yn cael ei gweld gan Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF.

Bydd aelodau Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF a fydd yn ymdrin ag amgylchiadau staff unigol yn cadw gwybodaeth yn gyfrinachol a bydd gwybodaeth yn cael ei storio'n ddiogel.

Mae'n bosibl y bydd gwybodaeth a ddarperir ar y ffurflen yn cael ei rhannu'n allanol at ddibenion darparu tystiolaeth ar gyfer lleihau nifer y cynhyrchion ymchwil:

Ar gyfer amgylchiadau â lleihad a ddiffinnir yn eglur o ran cynnyrch, bydd yr is-banel REF perthnasol, ysgrifenyddiaeth y panel REF a thîm REF cyrff cyllido'r DG yn gweld yr wybodaeth. Bydd yr wybodaeth hon yn ymwneud â statws ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa, gwaith rhan amser, seibiannau gyrfa neu secondiadau, a chyfnodau a gymerir ar gyfer mamolaeth a chyfnodau tadolaeth neu fabwysiadu ychwanegol.

Ar gyfer amgylchiadau mwy cymhleth, bydd Panel Ymgynghorol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF, cadeiryddion Prif Baneli'r REF a thîm REF cyrff cyllido'r DG yn gweld yr wybodaeth. Bydd yr wybodaeth hon yn esbonio effaith amgylchiadau megis anabled, afiechyd, anaf, cyflyrau iechyd meddwl, ailbennu rhywedd, cyfrifoldebau gofalu neu gyfyngiadau yn gysylltiedig â beichiogrwydd, mamolaeth, bwydo ar y fron, mabwysiadu a thadolaeth (yn ychwanegol at y cyfnod o absenoldeb a gymerir) ar eich ymchwil. Ni welir yr wybodaeth hon gan is-banel y REF.

Mae holl aelodau, cadeiryddion ac ysgrifenyddion paneli'r REF yn cael eu rhwymo gan ofynion cyfrinachedd, ac mae derbyn y gofynion cyfrinachedd yn amod ar eu penodi i'r rôl. Ni chyhoeddir unrhyw wybodaeth ynghylch amgylchiadau unigolion y gellir eu hadnabod gan Dîm REF y cyrff cyllido. Bydd yr holl ddata a gesglir, storir ac a brosesir gan Dîm REF y cyrff cyllido yn cael ei thrin yn unol â Deddf Diogelu Data 1998.

Mae dogfen 'Assessment Framework and Guidance on Submissions' y REF www.hefce.ac.uk/research/ref/pubs/2011/02_11/ yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl sefydliadau addysg uwch sy'n cymryd rhan yn y REF sicrhau cyfrinachedd priodol wrth ymdrin ag amgylchiadau staff unigol. Pan wneir cyflwyniadau ar y cyd gall fod angen rhannu'r wybodaeth a ddarperir â sefydliad arall.

Beth os bydd f'amgylchiadau yn newid?

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y gall amgylchiadau staff newid rhwng 1 Ionawr 2008 a 31 Hydref 2013. Os bydd eich amgylchiadau'n newid gallwch lawrlwytho copi o'r ffurflen atodol ar dudalen Adnoddau Dynol y fewnwyd, neu drwy gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol.

Ffurflen Datgelu Amgylchiadau Staff Unigol

Enw	
Ysgol	

Adran un:

Dewiswch un o'r canlynol:

- Nid oes amgylchiadau unigol gennyf yr hoffwn iddynt gael eu hystyried at ddibenion y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF).
- Mae amgylchiadau unigol gennyf yr hoffwn roi gwybod amdanynt ond nid wyf yn ceisio lleihad o ran cynnyrch. (Cwblhewch adran dau a thri)
- Wrth gwblhau'r ffurflen hon rwyf yn ceisio lleihad o ran cynnyrch ymchwil. (Cwblhewch adran dau a thri)

Adran dau:

Dewiswch fel y bo'n briodol:

- Hoffwn hysbysu Adnoddau Dynol am f'amgylchiadau a'm gofynion, a hoffwn drafod y gofynion hyn a'r gefnogaeth a ddarperir gan y Brifysgol, gydag aelod o staff AD. Dyma fy manylion cysylltu at y diben hwn:

E-bost	
Rhif ffôn	
Dull cyfathrebu o ddewis	

- Nid** wyf yn dymuno i aelod o staff Adnoddau Dynol gysylltu â mi

Adran tri

Hoffwn wneud y Brifysgol yn ymwybodol o'r amgylchiadau canlynol sydd wedi cael effaith ar fy ngallu i greu pedwar o gynhyrchion neu weithio'n gynhyrchiol rhwng 1 Ionawr 2008 a 31 Hydref 2013:

Nodwch wybodaeth sy'n ofynnol ar amgylchiad/au perthnasol ac ewch ymlaen i ddalen bapur ychwanegol os bydd angen:

Amgylchiad	Gwybodaeth sy'n ofynnol
Ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa (a ddechreuodd ei yrfa yn ymchwilydd annibynnol ar neu wedi 1 Awst 2009)	Dyddiad y daethoch yn ymchwilydd yng nghyfnod cynnar ei yrfa
Gwybodaeth	
Cyflogai rhan-amser	FTE ac am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Seibiant gyrfa neu secondiad tu allan i'r sector addysg uwch	Dyddiadau ac am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Cyfnod mamolaeth, cyfnod mabwysiadu statudol neu gyfnod tadolaeth ychwanegol (a gymerir gan bartneriaid mamau newydd neu gyd-fabwysiadwyr)	Ar gyfer pob cyfnod nodwch pa fath o absenoldeb a gymerwyd a'r dyddiadau ac am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Anabledd (yn cynnwys cyflyrau megis cancr a blinder cronig)	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Cyflwr iechyd meddwl	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	

Afiechyd neu anaf	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Cyfyngiadau'n gysylltiedig â beichiogrwydd, mamolaeth, bwydo ar y fron, tadolaeth, mabwysiadu neu ofal plant yn ychwanegol at y cyfnod mamolaeth, mabwysiadu neu gyfnod tadolaeth ychwanegol a gymerwyd.	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Cyfrifoldebau gofalu eraill (yn cynnwys gofalu am berthynas oedrannus neu anabl)	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Ailbennu rhywedd	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	
Rhesymau eithriadol a pherthnasol eraill, nid yn cynnwys gwaith addysgu neu weinyddol	Effaith ar allu i gyflawni oriau'ch contract ac effeithiau eraill ar allu i ymgymryd ag ymchwil. Am faint o amser mewn misoedd
Gwybodaeth	

Dewiswch fel y bo'n briodol:

- Cadarnhaf fod yr wybodaeth a ddarparaf yn ddisgrifiad gwir a chywir o'm hamgylchiadau.**
- Cydnabyddaf y defnyddir yr wybodaeth a ddarparaf at ddibenion y REF a bydd yn cael ei gweld gan Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF.**
- Sylweddolaf y gall fod yn angenrheidiol rhannu gwybodaeth â thîm REF cyrff cyllido'r DG, a fydd efallai'n rhoi'r wybodaeth ar gael i gadeiryddion, aelodau ac ysgrifenyddion paneli'r REF a/neu Banel Ymgynghorol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Cydnabyddaf os gwneir cyflwyniad ar y cyd, gellir rhannu gwybodaeth â sefydliad arall. Os na ddarperir gwybodaeth, bydd Prifysgol Cymru: Y Drindod Dewi Sant yn cael ei chyfyngu o ran y camau gweithredu y gall eu cymryd.**

Llofnod: Dyddiad:

(Aelod o staff)

At ddefnydd swyddfa'n unig:

Yn sgil ystyried yr amgylchiadau personol a ddisgrifir uchod, mae Is-grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF:

- Yn symud ymlaen i gynnwys yr aelod o staff yn y cyflwyniad i'r REF gyda [nodwch y nifer] o gynhyrchion ymchwil. [Yn amodol ar feini prawf sefydliadol a bennir].
Rhesymwaith dros nifer arfaethedig y cynhyrchion:

e.e. seilir y penderfyniad hwn ar y tariffau a nodir ym meini prawf y paneli.

- Yn gofyn am wybodaeth bellach am yr amgylchiadau a ddisgrifiwyd fel a ganlyn:

e.e. darparwch wybodaeth o'ch asesiad iechyd galwedigaethol ar effeithiolrwydd addasiadau rhesymol a ddarparwyd.

- Yn teimlo nad yw'r aelod o staff yn bodloni'r meini prawf a nodir yn nogfen y REF 'Panel criteria and working methods' o ran cyflwyno llai na phedwar o gynhyrchion ymchwil. Dyma'r rheswm/rhesymau dros y penderfyniad hwn:

e.e. ni chydnabyddir yr amgylchiadau a nodir o fewn y ddogfen 'Assessment framework and guidance on submissions'.

Os hoffai [nodwch enw'r aelod o staff] apelio yn erbyn penderfyniad y [nodwch enw'r pwyllgor neu unigolion] bydd angen gwneud hynny erbyn [nodwch ddyddiad] a gellir gweld manylion y broses apelio yn [nodwch y cyfeiriad ar y we].

Llofnod: Dyddiad:

(Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth)

Llofnod: Dyddiad:

(Cadeirydd Gweithgor y REF)

Atodiad 5. Trothwyau Ansawdd y REF ar gyfer Cynhyrchion

(Wedi'i dynnu o'r ddogfen: 'Assessment Framework & Guidance on Submissions', REF Gorffennaf 2011)

Tabl A2: Is-broffil cynhyrchion: Meini prawf a diffiniadau lefelau sêr

Meini prawf asesu ansawdd cynhyrchion yw 'gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd'	
Pedair seren	Ansawdd sy'n arwain ar lefel fyd-eang o ran gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd.
Tair seren	Ansawdd sy'n rhagorol o safbwynt rhyngwladol o ran gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd ond nad yw'n cyrraedd safonau uchaf rhagoriaeth.
Dwy seren	Ansawdd a gydnabyddir yn rhyngwladol o ran gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd.
Un seren	Ansawdd a gydnabyddir yn genedlaethol o ran gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd.
Annosbarthedig	Ansawdd nad yw'n cyrraedd safon gwaith a gydnabyddir yn genedlaethol. Neu waith nad yw'n bodloni diffiniad cyhoeddedig ymchwil at ddibenion yr asesiad hwn.

Nodiadau:

1. Mae'r pedwar prif banel yn esbonio'n fwy manwl o fewn eu datganiadau ar feini prawf a dulliau gwaith y panel, sut bydd eu grŵp hwythau o is-baneli yn cymhwysu'r meini prawf asesu ac yn dehongli diffiniadau'r lefelau wrth ddatblygu'r is-broffiliau.
2. Mae ansawdd 'sy'n arwain ar lefel fyd-eang' yn dynodi safon ansawdd absoliwt o fewn pob Uned Asesu.
3. Yn y cyd-destun hwn mae 'sy'n arwain ar lefel fyd-eang', 'o safbwynt rhyngwladol' ac 'yn genedlaethol' yn cyfeirio at safonau ansawdd. Nid ydynt yn cyfeirio at natur na chwmpas daearyddol pynciau penodol, nac at leoliad ymchwil na lleoliad ei ledaenu. Er enghraifft, gall ymchwil â ffocws ar un ardal o'r DG fod o safon 'sy'n arwain ar lefel fyd-eang'. Yn yr un modd, mae'n bosibl na fydd gwaith â ffocws rhyngwladol o safon 'sy'n arwain ar lefel fyd-eang, yn rhagorol o safbwynt rhyngwladol nac yn cael ei chydabod yn rhyngwladol'.

Atodiad 6. Proses Cyflwyniadau ar y Cyd

(Wedi'i dynnu o'r ddogfen: 'Assessment Framework & Guidance on Submissions', REF Gorffennaf 2011)

53. Anogwn gyflwyniadau ar y cyd mewn Uned Asesu gan ddau neu fwy o sefydliadau yn y DG, lle mai dyma'r ffordd fwyaf priodol o ddisgrifio ymchwil maent wedi'i ddatblygu neu wedi ymgymryd ag ef ar y cyd. Disgrifir dull cyflwyno ar y cyd ym mharagraffau 54-58 ac mae dwy ystyriaeth yn ei lywio:
- Dylai paneli dderbyn cyflwyniadau ar y cyd ar ffurf endid unedig, gan eu galluogi i asesu cyflwyniad ar y cyd yn yr un modd â chyflwyniadau gan sefydliadau unigol.
 - Rhaid i dîm y REF allu cadarnhau data cyflwyniad ar y cyd drwy'r SAUau y mae'r data yn berthnasol iddynt.
54. At ddibenion gweinyddol yn unig, mae angen dynodi un SAU yn arweinydd yn nhermau rheolaeth a sicrwydd data cyflwyniad ar y cyd. Cyflwynir dwy elfen data'r REF (REF3a/b: Impact template and case studies; a REF5: Environment template) gan y SAU arweiniol ar ran pob SAU arall sy'n rhan o'r cyflwyniad ar y cyd. Bydd pob SAU sy'n rhan o'r cyflwyniad ar y cyd yn cyflwyno data REF ar wahân ar y ffurflenni canlynol: REF1a/b/c (Staff details), REF2 (Research outputs) a REF4a/b/c (Environment data).
53. Yn unol â'r trefniadau cyflwyno hyn, bydd y system gyflwyno'n cynnwys modd i SAUau sy'n rhan o gyflwyniadau ar y cyd roi caniatâd 'Darllen' a 'Golygu' i'r SAUau eraill sy'n rhan o'r Uned Asesu berthnasol. Er mwyn i baneli allu beirniadu'r cyflwyniad ar y cyd yn yr un modd â chyflwyniad unigol, bydd tîm y REF yn crynhoi data pob SAU er mwyn i'r paneli allu eu derbyn a'u hasesu yn gyfanwaith cydlynol.
54. Cymhwysir y rheolau isod:
- Bydd paneli'n asesu'r cyflwyniad ar y cyd yn yr un modd â chyflwyniad unigol, a bydd y canlyniad yn broffil ansawdd unigol. Bydd proffil ansawdd cyflwyniad ar y cyd yn rhestru'r SAUau sy'n cymryd rhan yn nhrefn y wyddor, pa bynnag SAU oedd yn arwain yn weinyddol wrth wneud y cyflwyniad.
 - Bydd paneli'n darparu adborth cyfrinachol ar gyflwyniadau ar y cyd i benaethiaid yr holl SAUau sydd dan sylw; ond ni fydd y paneli a thîm y REF yn rhoi sylwadau'n benodol ar gyfraniad SAU unigol i'r proffil ansawdd cyffredinol. Yn unol â rheol gyffredinol y REF na ellir cyflwyno unrhyw unigolyn sy'n weithgar ym maes ymchwil yn ôl Categori A mewn mwy nag un cyflwyniad oni bai iddo feddu ar gontract cyflogaeth ffracsiynol â mwy nag un SAU (gweler paragraff 78f), ni ellir cyflwyno unrhyw unigolyn mewn cyflwyniad ar y cyd **ac** mewn cyflwyniad gan un SAU oni bai iddo feddu ar ddau gontract cyflogaeth gwahanol â dau SAU gwahanol.

- c. Fel arfer caniateir i sefydliadau sy'n cymryd rhan mewn cyflwyniad ar y cyd ac sy'n dymuno gwneud cyflwyniad unigol ychwanegol yn yr un Uned Asesu wneud hynny.

55. Ar ôl gorffen y REF, bydd pob un o gyrff cyllido'r DG yn dosbarthu cyllid ymchwil yn unol â'i fformwla gyllido ei hun. Gan gymryd, fel mewn blynyddoedd blaenorol, y bydd FTE y staff a gyflwynir yn elfen yn y fformwlâu hynny, mae'r gyrff cyllido'n rhagweld defnyddio FTE gwirioneddol staff a gyflwynir gan bob SAU sy'n cymryd rhan mewn cyflwyniad ar y cyd, oni bai i'r SAUau dan sylw gynnig, ar adeg cyflwyno, raniad yn ôl canran gwahanol a gytunwyd.

Atodiad 7. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y REF – Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Adran neu Gyfadrn: **Y Swyddfa Ymchwil a Datblygu**

Enw'r polisi, y weithdrefn neu'r swyddogaeth a manylion cryno ei ddiben:

Cod Ymarfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF)

Mae'r Cod yn disgrifio prosesau dewis staff i gael eu cyflwyno i REF 2014, manylion y cyrff sy'n gwneud penderfyniadau yn y broses, eu dulliau gwaith a'r prosesau y glynyr atynt.

1. Ai polisi newydd ynteu bolisi diwygiedig yw hwn?

Polisi Newydd

2. Pwy sy'n gyfrifol amdano?

Is-Ganghellor

3. Ar bwy y bydd y polisi hwn neu'r weithdrefn hon yn cael effaith?

Mae'r Cod Ymarfer yn cael ei gymhwyso/yn berthnasol i staff sy'n weithgar ym maes ymchwil.

4. A oes tystiolaeth i nodi y bydd y polisi hwn yn cael mwy o effaith (negyddol neu gadarnhaol) ar unrhyw un o'r grwpiau â nodweddion gwarchoddedig?

Yn sgil ymgynghori helaeth ar draws y Brifysgol, ni chyflwynwyd tystiolaeth i nodi y gallai'r Cod Ymarfer gael effaith negyddol ar staff â nodwedd warchoddedig a dynodwyd nifer o elfennau o arfer da. Hefyd canmolodd yr Undeb Llafur y Cod Ymarfer am ei fod yn gynhwysfawr ac ni chodwyd unrhyw bryderon gan yr Undeb Llafur. Ni dderbyniwyd cwyn gan unrhyw aelod o staff. Roedd cyfradd ddychwelyd o 100% i'r ffurflenni datgelu.

Dadansoddwyd y data yn ôl rhyw, anabledd, ethnigrwydd ac oed. Hefyd dangosodd ymarfer modelu helaeth fod 100% o staff sy'n weithgar ym maes ymchwil yn gymwys i gael eu cyflwyno. Mae dadansoddiad o'r data yn cefnogi'r farn na wahaniaethwyd yn erbyn staff ar sail y nodweddion gwarchoddedig hyn. Penderfynwyd ar staff sy'n gymwys i gael eu cyflwyno dim ond ar sail meini prawf cyflwyniadau a nodir yn y Cod Ymarfer.

Mae dadansoddiad o'r data a gasglwyd at yr ymarfer hwn yn dangos bod 65% o staff sy'n weithgar ym maes ymchwil yn wrywaidd ac mae 35% yn fenywaidd. Bydd y Brifysgol yn ystyried yr anghydbwysedd hwn yng nghyswllt ei phroses recriwtio ar gyfer staff sy'n weithgar ym maes ymchwil a bydd yn ceisio darparu cyfleoedd i staff naill ai ddod yn weithgar ym maes ymchwil neu aros felly tra eu bod yn eu swydd.

5. A oes tystiolaeth i nodi y bydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar y defnydd o'r Gymraeg yn y Brifysgol? (Efallai yr hoffech ystyried niferoedd neu ganrannau myfyrwyr/staff sy'n siarad Cymraeg a/neu ddarpariaeth gwasanaethau Cymraeg neu addysgu cyfrwng Cymraeg).

Dim tystiolaeth i nodi effaith ar y defnydd o'r Gymraeg yn y Brifysgol.

Yn rhan o ymrwymiad cadarn y Brifysgol i amgylchedd gwaith dwyieithog ac yn unol â'i pholisi iaith Gymraeg, darparwyd y polisi a'r ffurflenni datgelu yn ddwyieithog. Roedd modd i'r staff gael cyfarfod unigol i drafod eu hamgylchiadau drwy gyfrwng y Gymraeg petaent yn dymuno hynny. Roedd aelodau'r panel yn cynnwys siaradwyr Cymraeg.

6. Pa gamau a gymerwyd, neu pa ystyriaethau a wnaethpwyd, er mwyn sicrhau na fydd y polisi, arfer neu weithdrefn hon yn cael effaith niweidiol ar y rheini â nodweddion gwarchoddedig?

Dadansoddwyd y data yn ôl rhyw, anabledd, ethnigrwydd ac oed. Sylwer nad yw'r Brifysgol ar hyn o bryd yn casglu data ar staff yn ôl crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol neu ailbennu rhywedd. Mae'r data a ddarperir yn yr atodiad yn cael eu cyfrifo bob tro ar sail cyfanswm y staff sy'n weithgar ym maes ymchwil (yn hytrach nag yn ganran o gyfanswm y gwrywod er enghraifft).

Grŵp	Tystiolaeth
Pobl anabl	O'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil, datganodd 5.9% eu bod yn anabl, a dim un ohonynt yn ceisio lleihad yn nifer y cynhyrchion.
Rhyw	<p>O'r staff sy'n weithgar ym maes ymchwil mae 65% yn wrywod a 35% yn fenywod.</p> <p>O'r staff a ddynodwyd ag amgylchiadau nad oeddynt yn gymhleth ac a geisiai leihad, roedd canran uwch o wrywod nag o fenywod. Fodd bynnag, wrth ystyried y canran yng nghyswllt cyfanswm y gwrywod cymwys, mae'r canran yn 27.3%, ac i fenywod mae'n 22.2%, sy'n golygu bod y canrannau cymharol yn llawer agosach nag y gallai ymddangos ar yr olwg gyntaf.</p> <p>O'r staff a ddynodwyd ag amgylchiadau cymhleth ac a geisiai leihad, roedd canran cyfartal o wrywod a menywod.</p>

	Mae'r nifer bach iawn o staff sy'n optio allan o'r REF neu nad oes ganddynt ddigon o gynhyrchion hefyd yn ganran cyfartal o wrywod a menywod.
Pobl o oedrannau gwahanol	O'r staff sy'n weithgar ym maes ymchwil, mae mwyafrif y staff rhwng 31-60 oed. Mae'r nifer bach iawn o staff sy'n optio allan o'r REF neu nad oes ganddynt ddigon o gynhyrchion hefyd yn yr ystod oed hon.
Pobl o hilion neu ethnigrwydd gwahanol	O'r staff sy'n weithgar ym maes ymchwil, mae mwyafrif y staff yn Wyn – Brydeinig ar 62.7% o'i gymharu â 35.3% o gefndiroedd ethnig eraill. Mae'r nifer bach iawn o staff sy'n optio allan o'r REF neu nad oes ganddynt ddigon o gynhyrchion hefyd yn Wyn - Brydeinig.
Beichiogrwydd a mamolaeth	Fel rhan o'r weithdrefn hon rhoddwyd ystyriaeth i sicrhau na fydd yn cael effaith niweidiol ar y rheini sydd wedi ymgymryd â chyfnodau mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu neu sydd wedi wynebu cyfyngiadau oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth. Wrth benderfynu pa staff y gellir eu cyflwyno â nifer llai o gynhyrchion ymchwil, mae amgylchiadau staff unigol y rhoddir ystyriaeth iddynt yn cynnwys ymchwilwyr sydd wedi cymryd amser allan o'r gwaith, neu y gallai beichiogrwydd a/neu famolaeth fod wedi effeithio ar eu gallu i weithio'n gynhyrchiol ar hyd y cyfnod asesu.

7. A fydd y polisi hwn yn cynorthwyo'r Brifysgol yn ei gallu i gydymffurfio â dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 fel y'i nodir isod?

Yn rhan o ymdrechion parhaus y Brifysgol i hyrwyddo cyfle cyfartal cyflawn a dileu pob ffurf ar wahaniaethu, mae'r Cod Ymarfer yn sicrhau bod gweithgareddau ymchwil ei holl ymchwilwyr yn cael eu gwerthfawrogi a'u hystyried mewn modd priodol ar gyfer cael eu cyflwyno yn REF 2014, heb ystyried amgylchiadau unigolion. Ni ddylai unrhyw aelod o gymuned y Brifysgol dderbyn triniaeth fwy na llai ffafriol am unrhyw reswm nad yw'n berthnasol i arfer da o ran addysg a chyflogaeth.

Bydd y Brifysgol yn mynd ati i hyrwyddo'r Cod Ymarfer a bydd yn gweithredu'r arferion gwaith a nodir o'i fewn.

8. Â phwy yr ymgynghorwyd ar effaith y polisi hwn? (nodwch ddyddiadau fel y bo'n briodol)

Mae'r Cod wedi bod trwy strwythur pwyllgorau a byrddau ffurfiol y Brifysgol. Ym mhob achos cynhaliwyd proses o ymgynghori a derbyn adborth gan gynrychiolwyr y gymuned academiaidd a'r Uwch Dîm Rheoli, ac mae cofnodion ar gael i'w gweld. Dyma'r llwybr a ddilynodd y cod ymarfer trwy'r strwythur hwn yn ystod 2012:

Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	20 Chwef
Pwyllgor Ymchwil	22 Mawrth
Gweithgor y REF	18 Ebrill
Bwrdd Cyfadran y Dyniaethau	27 Ebrill
Pwyllgor Adnoddau Dynol	3 Mai
Uwch Dîm Rheoli	15 Mai
Pwyllgor Gwasanaethau Gwybodaeth ac Adnoddau	16 Mai
Bwrdd Cyfadran y Celfyddydau ac Astudiaethau Cymdeithasol	18 Mai
Bwrdd y Gyfadran Addysg a Hyfforddiant	18 Mai
Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	28 Mai
Uwch Dîm Rheoli	12 Mehefin
Senedd	4 Gorff.

Yn ogystal, bu'r cod trwy gyfnod o ymgynghori ledled y Brifysgol yn ystod Ebrill 2012 ac ymgynghorwyd â chynrychiolwyr Undebau Llafur.

9. Pryd bydd y polisi yn cael ei adolygu?

Fe'i cedwir dan sylw wrth baratoi cyflwyniadau, ac yn arbennig ar gamau allweddol y broses ddewis; wrth adnabod staff sy'n debyg o gael eu dewis; wrth ystyried apeliadau; wrth baratoi'r cyflwyniad terfynol.

10. Pa gamau pellach mae angen eu hystyried? (manyion isod)

Camau Angenrheidiol	Adnoddau/ Costau	Aelod o Staff sy'n Gyfrifol	Graddfa Amser
Dadansoddi unrhyw gwynion yn y dyfodol / ystyried unrhyw apeliadau yn y dyfodol Asesiad pellach cyn y cyflwyniad terfynol		Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol AD, Aelod o'r Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Uwch Swyddog Ymchwil a Datblygu	Dyddiadau fel y'i nodir yn y polisi Cyn Tachwedd 2013.

Atodiad 8	Rhyw	Anabledd		Ethnigrwydd				Oed				
Categori	% y gwrywod o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% y menywod o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% a ddatganodd anabledd o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% o gefndir ethnig arall	% o gefndir ethnig arall o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% Gwyn Brydeinig o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% 18-25 oed o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% 26-30 oed o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% 31-40 oed o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% 41-50 oed o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% 51-60 oed o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil	% 61+ oed o'r holl staff sy'n weithgar ym maes ymchwil
Staff a ddynodwyd yn weithgar ym maes ymchwil	65%	35%										
Anfonwyd ffurflenni Amgylchiadau Personol Unigol	65%	35%										
Derbyniwyd ffurflenni Amgylchiadau Personol Unigol (12 Mehefin)*	63%	33%	5.9%	36.7%	35.3%	62.7%		3.9%	23.5%	37.3%	27.5%	5.9%
Staff a ddynodwyd ag Amgylchiadau nad oeddynt yn Gymhleth (ddim yn ceisio lleihad)	4%	0%				3.9%					2.0%	2.0%
Ymchwilwyr yng nghyfnod cynnar eu gyrfa	0%	0%										
Ffracsiynol	2%	0%				2.0%						2.0%
Seibiant gyrfa / secondiad	2%	0%				2.0%					2.0%	
Staff a ddynodwyd ag Amgylchiadau nad oeddynt yn Gymhleth (yn ceisio lleihad)	18%	8%		30.8%	7.8%	17.6%		3.9%	7.8%	7.8%	5.9%	
Ymchwilwyr yng nghyfnod cynnar eu gyrfa	4%	2%		66.7%	3.9%	2.0%		3.9%	2.0%			
Ffracsiynol	10%	2%		16.7%	2.0%	9.8%			3.9%	2.0%	5.9%	
Ymchwilwyr yng nghyfnod cynnar eu gyrfa + Ffracsiynol	4%	4%		25.0%	2.0%	5.9%			2.0%	5.9%		
Seibiant gyrfa	0%	0%										
Cyfnod mamolaeth / tadolaeth	0%	0%										
Staff a ddynodwyd ag Amgylchiadau Cymhleth (ddim yn ceisio lleihad)	8%	2%	2.0%	40.0%	3.9%	5.9%			2.0%	3.9%	2.0%	2.0%

Staff a ddynodwyd ag Amgylchiadau Cymhleth (yn ceisio lleihad)	2%	2%		100.0%	3.9%					2.0%		2.0%
Staff sy'n weithgar ym maes ymchwil heb gynhyrchion digonol (beth bynnag bo'r radd *)	0%	0%										
Staff yn weithgar ym maes ymchwil sy'n optio allan o'r REF	2%	2%				3.9%					3.9%	
Staff sy'n weithgar ym maes ymchwil sydd angen addasu'u contract i fod yn gymwys i gael eu cyflwyno	6%	0%										
Ffracsiwn (yn is na 0.2)	2%	0%				2.0%				2.0%		
Ymestyn y contract cyfredol	2%	0%		100.0%				2.0%				
Dyletswyddau	2%	0%				2.0%				2.0%		
Cyfanswm y staff sy'n gymwys i gael eu cyflwyno	63%	33%										

Dyddiad: 10 Gorffennaf 2012
Cysylltwch â: Dr Matt Briggs

