



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 - 2028

CYNNWYS

Rhagair	3
Crynodeb ac Adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol	4
Pwy ydym ni	6
Deddf Cydraddoldeb 2010	7
Ystyriaethau Polisi a Strategaeth	9
Defnyddio Gwybodaeth, Ymgysylltu ac Asesu Effaith	10
Ein Amcanion a Blaenoriaethau Cydraddoldeb Strategol	11
Monitro a Chyhoeddi	14
Cysylltwch â ni	14

Rhagair gan yr Is-ganghellor



Dyma bedwerydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) Prifysgol Bangor. Mae'n nodi ein hamcanion a'n blaenoriaethau i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da ymhlith ein staff, ein myfyrwyr a'r gymuned ehangach dros y pedair blynedd nesaf (2024 – 2028).

Mae prifysgolion yn chwarae rhan bwysig wrth symud yr agenda cydraddoldeb yn ei blaen yng Nghymru. Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i'n cyfrifoldebau i gyflawni dyletswyddau cyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau sy'n benodol i Gymru. Yn benodol, mae'r Brifysgol hefyd wedi ymrwymo i'r amcanion a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015. Rydym yn ystyried ein hymrwymiad i gydraddoldeb a chynhwysiant yn allweddol i'n cynaliadwyedd a'n llwyddiant hirdymor.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn amlinellu ein rôl fel cyflogwr a darparwr addysg uwch i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn ein [Strategaeth 2030](#) rydym wedi ymrwymo i ddarparu mynediad cyfartal, hawliau cyfartal, a chyfiawnder cyfartal i bawb. Byddwn yn hyrwyddo cyd-barch tuag at hawliau a rhyddid pobl amrywiol a'u syniadau, eu cefndiroedd a'u dulliau o fynd ar drywydd gwybodaeth a dealltwriaeth.

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn 2024-2028 yn sail i'r Brifysgol barhau i ddatblygu ein agenda cydraddoldeb. Bydd yn gatalydd ar gyfer newid wrth inni ymgorffori ein hymrwymiad i gydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Mae'n bwysig cydnabod, er ein bod wedi gwneud cynnydd, ein bod yn gwybod bod gennym waith i'w wneud i hyrwyddo Prifysgol Bangor fel lle teg a chynhwysol i astudio a gweithio lle mae holl aelodau ein cymuned yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, bod ganddynt ymdeimlad cryf o berthyn ac eu galluogi i gyrraedd eu llawn botensial. Am y rhesymau hyn mae'n bleser gennyf gyflwyno'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn fel ffocws allweddol i gyflawni ein hymrwymiad i gydraddoldeb ym Mangor.

Yr Athro Edmund Burke
Is-ganghellor

CRYNODEB AC ADOLYGIAD O'R CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi'r dull y bydd Prifysgol Bangor yn ei ddefnyddio i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da ymhlith staff, myfyrwyr a'r gymuned ehangach dros y pedair blynedd nesaf. Mae'r cynllun yn disgrifio ein cyfraniad at gefnogi a hyrwyddo cyfle cyfartal yng nghyd-destun ein gwaith fel cyflogwr a darparwr addysg uwch.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi ein hymrwymiad i ddarparu amgylchedd cynaliadwy o'r ansawdd uchaf i waith, ymchwil ac astudio ac i sicrhau lles ein 2,000 aelod staff a'n 10,000 myfyriwr. Rydym yn ymdrechu i ddarparu amgylchedd diogel, croesawus a chynhwysol i'n myfyrwyr, ein staff a'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu.

Rydym yn deall bod ein gweithgareddau yn cael effaith economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol ac mai datblygiad cynaliadwy yw'r broses o wella llesiant ym mhob un o'r pedair agwedd yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Mae'r her i sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant i bawb mewn addysg uwch yn un sy'n wynebu pob prifysgol. Mae'n gofyn am archwilio diwylliant ac ymarfer er mwyn nodi a rhoi sylw i broblemau cymhleth a sicrhau'r newidiadau angenrheidiol er mwyn dod ag anfantais a gwahaniaethu i ben.

Mae rhai materion yn rhai cyffredinol yn y sector addysg uwch, megis yr angen i sicrhau mwy o amrywiaeth ar lefelau athrawon ac uwch reolwyr ac ystyried anghydraddoldebau croestoriadol. Mae materion eraill yn benodol i sefydliadau unigol, gan gynnwys yn ein hachos ni, y flaenoriaeth allweddol o chwarae rhan flaenllaw yn iaith a diwylliant Cymru, yn lleol ac yn genedlaethol.

Mae'r brifysgol yn croesawu penderfyniad Llywodraeth Cymru i weithredu dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru. Mae'r dystiolaeth o adroddiad [A yw Cymru'n Decach?](#) a gyhoeddwyd yn 2023 yn dangos yn glir bod pobl o grwpiau gwarchoddedig yn ystadegol fwy tebygol o fod yn dlotach na gweddill cymdeithas ac rydym wedi ymrwymo i annog a galluogi myfyrwyr o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i gael mynediad at addysg uwch a llwyddo.

Yn wahanol i Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024, mae'r pedwerydd amcan strategol, sef cenhadaeth gymunedol a dinesig, wedi ei ddileu o'r cynllun hwn gan fod gennym bellach Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig annibynnol, fodd bynnag mae'r cynllun hwn a'r strategaeth honno wedi eu haddasu i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'i gilydd.

Yn y cyd-destun hwn, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi ei rannu o dan dri amcan strategol:

Amcan Strategol 1 – Y Brifysgol Gyfan

Creu cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn darparu amgylchedd diogel ac iach lle caiff pawb ei drin gydag urddas a pharch. Byddwn yn darparu mynediad cyfartal, hawliau cyfartal, a chyfiawnder cyfartal i bawb. Byddwn yn hyrwyddo parch at hawliau a rhyddid pobloedd amrywiol a'u syniadau, eu cefndiroedd a'u dulliau o geisio gwybodaeth a dealltwriaeth.

Cydnabod hyn fel rhan annatod o'r 'ffordd rydym yn gwneud pethau' fel prifysgol gynaliadwy i gyfrannu at 'Gymru fwy cyfartal' a nodau datblygiad cynaliadwy 5 a 10 y Cenhedloedd Unedig.

Amcan Strategol 2 – Canolbwyntio ar fyfyrwyr

Darparu amgylchedd dysgu a byw cynhwysol, cefnogol a diogel i'r holl fyfyrwyr. Byddwn yn hyrwyddo ac yn hybu amrywiaeth ac yn creu cymuned amlddiwylliannol a dwyieithog o oddefgarwch, urddas a pharch i roi profiad ystyrlon a phwrpasol i fyfyrwyr. Byddwn yn parhau i weithio tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal.

Mae'r flaenoriaeth hon yn cyfrannu at nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, sef 'Cymru fwy cyfartal', 'Cymru o gymunedau cydlynys' a 'Chymru iachach'. Mae hefyd yn cyfrannu at nodau datblygiad cynaliadwy 4 (addysg o safon), nod 5 (cydraddoldeb rhywiol) a nod 10 (llai o anghydraddoldebau).

Mae'r flaenoriaeth hon wedi ei chysylltu'n agos â'r Strategaeth Addysgu a Dysgu a'r Strategaeth Profiad Myfyrwyr.

Amcan Strategol 3 - Canolbwyntio ar staff

Darparu amgylchedd gwaith cynhwysol i'r holl staff sy'n hyrwyddo gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol fel rhan o ddiwylliant amrywiol galluogol, gan greu cymuned ddwyieithog o oddefgarwch, urddas a pharch.

Ein nod yw darparu cyflogaeth ac amgylchedd i ddenu a chadw gweithlu amrywiol. Byddwn yn parhau i weithio tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal, gan gynorthwyo staff i ffynnu mewn lle gwaith dwyieithog, cynhwysol ac amrywiol.

Mae'r flaenoriaeth hon yn cyfrannu at nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, sef 'Cymru fwy cyfartal', 'Cymru o gymunedau cydlynys' a 'Chymru iachach'. Mae hefyd yn cyfrannu at nodau datblygiad cynaliadwy 4 (addysg o safon), nod 5 (cydraddoldeb rhywiol) a nod 10 (llai o anghydraddoldebau).

Ceir rhagor o wybodaeth am ein **hamcanion a'n blaenoriaethau cydraddoldeb strategol** ar dudalen 11 - 13. Mae'r cynllun gweithredu'n sail i'r amcanion strategol a'r blaenoriaethau a chyda targedau SMART, a chaiff cynnydd yn ei erbyn ei adrodd yn ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol a'i gyhoeddi ym mis Mawrth bob blwyddyn.

PWY YDYM NI

Sefydlwyd Prifysgol Bangor yn sgil ymgyrch ddiwedd y 19eg ganrif dros ddarpariaeth addysg uwch yng Nghymru. Casglwyd arian trwy danysgrifiad cyhoeddus i sefydlu coleg ar lefel prifysgol ym Mangor. Nodwedd bwysig o sefydlu'r brifysgol oedd y cyfraniadau gwirfoddol a wnaed gan bobl leol, yn cynnwys ffermwyr a chwarelwyr, o'u cyflogau prin dros nifer o flynyddoedd.

Sefydlwyd y brifysgol fel Coleg Prifysgol Gogledd Cymru. Agorodd ei drysau ar 18 Hydref 1884 mewn hen westy ar lannau'r Fenai, gyda 58 o fyfyrwyr a 10 aelod staff. Roedd brwdfrydedd mawr dros addysg i ferched yng ngogledd Cymru. O blith y myfyrwyr cyntaf i gael eu cofrestru yn y coleg, roedd traean ohonynt yn ferched.

Darparwyd y graddau gan Brifysgol Llundain tan 1893 pan ddaeth Prifysgol Cymru, Bangor yn un o dri choleg gwreiddiol Prifysgol Cymru. Mae'r brifysgol bellach yn dyfarnu ei graddau ei hun.

Heddiw, ceir oddeutu 10,000 o fyfyrwyr a 2,000 o aelodau staff ar draws tri choleg ac wyth adran wasanaeth proffesiynol. Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i ddarparu addysg o'r ansawdd uchaf, gwneud ymchwil o'r ansawdd uchaf, gofalu am ei myfyrwyr, a chwarae rhan lawn yng nghymuned ehangach Cymru.

Yn ystod cyfnod Cynllun Strategol 2015-2020, daeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru yn gyfraith ac er nad oes gennym fel prifysgol ddyletswydd uniongyrchol o dan y ddeddfwriaeth hon, rydym wedi dewis mabwysiadu fframwaith y ddeddf er mwyn dangos ein hymrwymiad i gynaliadwyedd. Yn benodol, mae'r strategaeth hon yn canolbwyntio ar 'Gymru fwy cyfartal' - a phrifysgol fwy cyfartal.

Mae cynhwysiant wedi bod wrth galon ein sefydliad ers ei sefydlu ac mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 yn ddatganiad o'n hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac mae'n ategu ein gwerthoedd:

- uchelgais
- cynwysoldeb:
- uniondeb
- parch
- cynaliadwyedd
- trawsnewid.

[Strategaeth 2030 – Byd cynaliadwy i genedlaethau'r dyfodol](#)

DEDDF CYDRADDOLDEB 2010

Fel sefydliad addysg uwch a chorff cyhoeddus, mae gennym rwymedigaethau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym yn y Deyrnas Unedig ym mis Hydref 2010 ac mae'n gosod dyletswydd cydraddoldeb ar gyrff sector cyhoeddus fel Prifysgol Bangor (y 'ddyletswydd gyffredinol').

Amcan y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a sefydliadau sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach trwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o gynllunio polisiâu a darparu gwasanaethau ac y cânt eu hadolygu'n rheolaidd.

Wrth ymarfer ei swyddogaethau, rhaid i gorff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen am y canlynol:

1. **Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth** ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y ddeddf
2. **Hybu cyfle cyfartal** rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno; a
3. **Meithrin perthynas dda rhwng pobl** sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Priodas a phartneriaeth sifil (mewn perthynas â dileu gwahaniaethu)
- Hil - yn cynnwys ethnigrwydd neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedl
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhyw/rhywedd
- Cyfeiriadedd rhywiol

Yn ychwanegol at y ddyletswydd gyffredinol, mae dyletswyddau penodol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru sydd wedi eu nodi yn y Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol yng Nghymru yn seiliedig ar bedair egwyddor: **defnyddio tystiolaeth, ymgynghori a chynnwys, tryloywder ac arweinyddiaeth.**

Er mwyn cyflawni'r dyletswyddau penodol, rhaid i sefydliadau sector cyhoeddus Cymru, gan gynnwys Prifysgol Bangor, gyflawni'r canlynol:

- Creu sylfaen dystiolaeth sy'n berthnasol i'w gweithrediadau
- Ennyn diddordeb staff, myfyrwyr a phobl eraill
- Asesu effaith polisiâu ac arferion
- Datblygu amcanion yng nghyd-destun gwahaniaethau o ran cyflog
- Datblygu amcanion cydraddoldeb
- Adrodd ar gydymffurfio â'r ddyletswydd a

- Ymgorffori cydraddoldeb ym mhob swyddogaeth

Er mwyn dangos sut maent yn cyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol, mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus yng Nghymru ddatblygu a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol pob pedair blynedd o leiaf.

Y GYMRAEG

Mae Polisi Iaith Gymraeg Prifysgol Bangor yn galluogi'r brifysgol i gyflawni ei hamcan strategol o fod yn sefydliad dwyieithog sy'n cyfrannu'n flaengar at ddatblygu'r iaith Gymraeg ac agenda dwyieithog yn y brifysgol, yr ardal gyfagos, ac yn genedlaethol a rhyngwladol. Mae'r polisi'n galluogi'r brifysgol hefyd i weithredu Safonau'r Iaith Gymraeg a roddwyd arnom gan Gomisiynydd yr Iaith Gymraeg. Mae Canolfan Bedwyr, adran yn y brifysgol, yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar weithredu Safonau'r Iaith Gymraeg ar ei thudalennau gwe pob blwyddyn.

YSTYRIAETH POLISI A STRATEGAETH

Dyma bedwerydd cynllun cydraddoldeb strategol Prifysgol Bangor. Yng nghyfnodau'r cynlluniau blaenorol rydym wedi dysgu mai dull cynhwysol yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yw'r llwybr mwyaf effeithiol i sicrhau cynnydd hirdymor a pharhaus wrth gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Felly, yn y cynllun hwn, rydym wedi nodi nodau ac amcanion strategol lefel uchel gyda chynllun gweithredu, byddwn yn adrodd yn erbyn y cynllun gweithredu bob blwyddyn yn ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol. Bydd y dull hwn yn ein galluogi i gyflawni ein hamcanion cyfredol a pharhau i allu addasu ac ymateb i flaenoriaethau newydd.

Ers ein cynllun cydraddoldeb strategol cyntaf yn 2012-2016, rydym wedi parhau i nodi a datblygu'r wybodaeth gydraddoldeb sydd ei hangen ac wedi cynyddu ein sylfaen dystiolaeth, mae'r wybodaeth hon wedi bod o gymorth wrth benderfynu ar ein hamcanion cydraddoldeb.

Mae amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi cael eu datblygu nid yn unig o fewn cyd-destun dyletswyddau cyfreithiol y brifysgol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol i Gymru, ond hefyd gan gyfeirio at gynllun strategol y brifysgol.

- [Strategaeth 2030 y Brifysgol](#)
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Nodau Datblygiad Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig - yn enwedig nod 5 (Cydraddoldeb rhywiol), nod 10 (Llai o anghydraddoldebau) a nod 17 (Gweithio mewn partneriaeth i gyflawni'r nodau)
- Deddf Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015;
- Changing the Culture: Adroddiad Tasglu Prifysgolion y Deyrnas Unedig yn archwilio trais yn erbyn merched, aflonyddu a throseddau casineb sy'n effeithio ar fyfyrwyr prifysgol
- adroddiad yr EHRC '[Is Wales Fairer 2023?](#)'
- adroddiad yr UUK ac NUS 'Black, Asian and Minority Ethnic Student Attainment at UK Universities: [#CLOSINGTHEGAP](#)' – [three years on](#)
- Public Sector Bodies (Websites and Mobile Applications) Accessibility Regulations 2018
- Y ddyletswydd Prevent
- Datganiad Polisi Caffael Cymru
- [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru](#)
- [Llywodraeth Cymru Cynllun Gweithredu LHDTTC+ i Gymru](#)

Nid yw gofynion adrodd am y bwlbwch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, fodd bynnag, gan fod y brifysgol wedi ymrwmo i gyfle cyfartal a thryloywder, ers mis Mawrth 2019 rydym wedi bod yn cyhoeddi manylion ein harolwg ar y bwlbwch cyflog rhwng y rhywiau'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol a Chyhoeddus Awdurdodau) 2017 sy'n orfodol yn Lloegr, a byddwn yn parhau i wneud hynny. Byddwn yn parhau i gynnal a chyhoeddi archwiliad cyflog cyfartal bob tair blynedd.

Mae'r cynllun cydraddoldeb strategol hwn yn cyfrannu at [Strategaeth Gynaliadwyedd y Brifysgol](#).

DEFNYDDIO GWYBODAETH, YMGYSYLLTU AC ASESU EFFAITH

Ers ein cynllun cydraddoldeb strategol cyntaf, rydym wedi nodi a chasglu data gan staff, a myfyrwyr a data ar ddarpar staff a myfyrwyr na chawsant eu casglu o'r blaen. Ni roddir gwybodaeth am rai nodweddion gwarchoddedig bob amser, er y gofynnir amdani. Dim ond yn gymharol ddiweddar y gofynnwyd am wybodaeth am rai nodweddion gwarchoddedig, ac mae'n debyg y bydd nifer o flynyddoedd cyn y bydd y wybodaeth honno'n ddigon cadarn i'w monitro'n gywir.

Wrth ddatblygu'r cynllun cydraddoldeb strategol, rydym wedi ymgysylltu ac ymgynghori â'r holl staff, yr holl fyfyrwyr, Undeb y Myfyrwyr a'r undebau llafur. Rydym wedi gwneud hyn trwy'r dulliau canlynol:

- Arolygon ymgysylltu â staff yn 2020 a 2022
- Ymgynghori ar yr amcanion strategol trwy'r Bwletin Staff
- Undeb y Myfyrwyr
- Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Llesiant
- Y Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb Staff
- Rhwydwaith LHDTC
- Pwyllgorau cydraddoldeb y tri choleg
- Grŵp Athena SWAN
- Y Grŵp Siarter Cydraddoldeb Hiliol newydd
- Meincnodi yn erbyn data'r cyfrifiad ac adroddiadau ystadegol blynyddol Advance HE (staff a myfyrwyr)
- Y Gaplaniaeth
- Y Gwasanaethau Anabledd
- Arolygon a grwpiau ffocws trwy'r Uned Ennyn Diddordeb Myfyrwyr, adborth gwasanaeth Gwasanaethau Myfyrwyr a chynrychiolaeth myfyrwyr trwy Undeb Bangor, gan gynnwys yr arolwg myfyrwyr blynyddol

Byddwn yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'r holl staff, gan ddechrau o'r sesiwn gynefino orfodol. Bydd hyn yn cynnwys y modiwl cydraddoldeb ar-lein gorfodol, yr hyfforddiant rhagfarn ddarwybod ar-lein gorfodol, gweithdy hanner diwrnod Cydraddoldeb i Reolwyr, Hyfforddiant Recriwtio a Dewis, Hyfforddiant Rheoli Absenoldeb a Gallu a chefnogaeth ac arweiniad wrth gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb pwrpasol i grwpiau staff penodol ar gais.

Gwneir myfyrwyr yn ymwybodol o ymrwymiad y brifysgol i gydraddoldeb ac amrywiaeth trwy'r gwe dudalennau [cymuned gynhwysol](#) a [Chod Ymddygiad Myfyrwyr](#), yn ogystal â thrwy weithgareddau cynefino.

Mae ein [ffurflen a'n canllaw asesu effaith cydraddoldeb](#) ar gael ar ein tudalennau gwe a darperir cefnogaeth gan Uwch Swyddog Cydraddoldeb AD i berchnogion polisi ac ymarfer ac ati wrth gynnal yr asesiadau hyn.

AMCANION A BLAENORIAETHAU STRATEGOL

Amcan Strategol 1 - y Brifysgol gyfan	
<p>Creu cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn darparu amgylchedd diogel ac iach lle caiff pawb ei drin gydag urddas a pharch. Byddwn yn darparu mynediad cyfartal, hawliau cyfartal, a chyfiawnder cyfartal i bawb. Byddwn yn hyrwyddo parch at hawliau a rhyddid pobloedd amrywiol a'u syniadau, eu cefndiroedd a'u dulliau o geisio gwybodaeth a dealltwriaeth.</p>	
Blaenoriaethau	
i.	Sicrhau bod ein holl staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid yn ymwybodol o'r cynllun hwn ac yn cymryd rhan weithredol ynddo.
ii.	Darparu amgylchedd diogel, heb unrhyw aflonyddu, i bawb.
iii.	Creu cymuned Prifysgol Bangor sy'n cefnogi iechyd meddwl cadarnhaol a lles ein staff a'n myfyrwyr.
iv.	Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi eu gwreiddio yn natblygiad ein holl strategaethau ac yn ystyriaeth allweddol gan grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau yn y brifysgol tra'n parhau i hyrwyddo'r defnydd o asesiadau effaith cydraddoldeb i wella ansawdd y penderfyniadau a wneir.
v.	Cryfhau ymwybyddiaeth ein harweinwyr, y rhai sy'n gwneud penderfyniadau a'n staff ynglŷn â chydaddoldeb, amrywiaeth ac arfer gorau cynhwysiant. Sicrhau amrywiaeth gynrychioliadol mewn llywodraethu, rheolaeth ac arweinyddiaeth.
vi.	Cynyddu hygyrchedd i bawb ar draws ystad y brifysgol, yn gorfforol ac yn ddigidol.
vii.	Adolygu a gwella'r wybodaeth rydym yn ei chasglu a'i chadw am bobl â nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys data croestoriadol, er mwyn gallu gwneud penderfyniadau gwybodus a sicrhau gwell dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu.
viii.	Cefnogi cysylltiadau da ar y campws a gwneud penderfyniadau cymesur o ran rhyddid i lefaru, aflonyddu a gwahaniaethu, ac mewn ymateb i ddigwyddiadau.
ix.	Sicrhau bod data a pholisïau caffael ar waith i ddangos amrywiaeth yn y maes caffael.
x.	Sicrhau dealltwriaeth eang o'r berthynas rhwng cydraddoldeb a'n strategaeth gynaliadwyedd a'n strategaeth cenhadaeth ddinesig.
xi.	Athena Swan – cyflawni'r Cynllun Gweithredu Arian.
xii.	Siarter Cydraddoldeb Hiliol – gwneud cais am wobwr Efydd a sicrhau bod ein Cynllun Gweithredu newydd yn cael ei gyflawni.
xiii.	Fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, parhau i adolygu a gwella'r cymorth a ddarparwn i staff, myfyrwyr sydd â namau drwy ddileu rhwystrau i gyflogaeth ac astudio, yn unol â'r Model Cymdeithasol o Anabledd.

Amcan Strategol 2 - **Canolbwyntio ar Fyfirwyr**

Darparu amgylchedd dysgu a byw cynhwysol, cefnogol a diogel i'r holl fyfirwyr. Byddwn yn hyrwyddo ac yn hybu amrywiaeth ac yn creu cymuned amlddiwylliannol a dwyieithog o oddefgarwch, urddas a pharch i roi profiad ystyrlon a phwrpasol i fyfirwyr. Byddwn yn parhau i weithio tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal.

Blaenoriaethau	
i.	Denu myfirwyr - gwella ein hamlygrwydd fel lle cynhwysol a chefnogol i astudio, gan sicrhau ein bod yn darparu cynrychiolaeth amrywiol o'r brifysgol fel lle i astudio i ddarparu fyfirwyr er mwyn dangos ein hamrywiaeth, e.e. mewn diwrnodau agored.
ii.	Datblygu a darparu addysgu, dysgu ac asesu cynhwysol. Cefnogir gan waith y Rhwydwaith Dad-drefedigaethu.
iii.	Parhau i ddarparu a blaenoriaethu gwasanaethau lles o ansawdd uchel i fyfirwyr, e.e. gwahaniaethau dysgu penodol, cwnsela.
iv.	Monitro cyfraddau cadw myfirwyr a phrofiad myfirwyr i ddeall a dileu rhwystrau i alluogi myfirwyr i gwblhau eu hastudiaethau a chyflawni eu gorau.
v.	Dadansoddi a deall y bwlbch dyfarnu myfirwyr a nodi camau gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau canlyniad.
vi.	Darparu cyflogadwyedd a chymorth gyrfa o safon uchel.
vii.	Dileu pob math o aflonyddu.
viii.	Mynd i'r afael â thrais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.
ix.	Darparu system gofal bugeiliol/tiwtoriaid personol ardderchog.

Amcan Strategol 3 - **Canolbwyntio ar staff**

Darparu amgylchedd gwaith cynhwysol i'r holl staff sy'n hyrwyddo gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol fel rhan o ddiwylliant amrywiol galluogol, gan greu cymuned ddwyieithog o oddefgarwch, urddas a pharch.

Ein nod yw darparu cyflogaeth ac amgylchedd i ddenu a chadw gweithlu amrywiol. Byddwn yn parhau i weithio tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal, gan gynorthwyo staff i ffynnu mewn lle gwaith dwyieithog, cynhwysol ac amrywiol.

Blaenoriaethau	
i.	Gwella ein hamlygrwydd fel lle cynhwysol a chefnogol i weithio ynddo.
ii.	Cynyddu amrywiaeth yn y gwaith trwy fod yn gyflogwr o ddewis, a denu, cadw a chefnogi grŵp amrywiol o staff ar bob lefel sefydliadol, gan fynd i'r afael â'r tan-gynrychiolaeth sy'n bodoli o blith yr uwch reolwyr ac yn yr uwch swyddi academiaidd.
iii.	Nodi cyfleoedd a dileu rhwystrau sy'n seiliedig ar gyflogaeth wrth recriwtio a dyrchafu sy'n atal staff o bob cefndir rhag cyflawni eu potensial.
iv.	Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well ar draws y brifysgol.
v.	Hyrwyddo a hybu cefnogaeth gyson i weithwyr/ymarfer teulu-gyfeillgar/gweithio deinamig a darparu ar gyfer gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol ag arweinwyr y sector.
vi.	Cymryd camau i leihau bylchau cyflog ar gyfer grwpiau gwarchoddedig ar bob lefel o fewn Prifysgol Bangor.
vii.	Codi ymwybyddiaeth o gam-drin domestig a rhoi cymorth i staff sy'n profi cam-drin domestig.

CYHOEDDI A MONITRO

Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles y brifysgol sy'n gyfrifol am y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-ganghellor yr Athro Andrew Edwards. Mae'r grŵp yn adrodd yn uniongyrchol i Fwrdd Gweithredol y brifysgol.

Mae'r grŵp yn cyfarfod o leiaf bedair gwaith y flwyddyn ac ym mhob cyfarfod mae'n mesur cynnydd yn erbyn yr amcanion cydraddoldeb strategol a'r blaenoriaethau cysylltiedig. Caiff cynnydd a data staff a myfyrwyr eu dogfennu yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol a'u cyhoeddi ddiwedd mis Mawrth bob blwyddyn ar ein tudalen we cydraddoldeb sy'n weladwy i staff, myfyrwyr a'r cyhoedd.

CYSYLLTWCH Â NI

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu sylwadau am y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn neu unrhyw beth sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y brifysgol, cysylltwch ag unrhyw un o'r canlynol:

Nia Blackwell,
Uwch Swyddog Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb
n.blackwell@bangor.ac.uk

neu

Danielle Williams,
Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol (arweinydd y Siarter Cydraddoldeb Hiliol)
danielle.williams@bangor.ac.uk

neu

Helen Munro
Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr
h.munro@bangor.ac.uk

