



Prifysgol Bangor

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB

Cyfnod adrodd data:
1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021



RHAGAIR

Fel yr arweinydd sefydliadol dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor, mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol ar gyfer blwyddyn academiaidd 1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021. Dyma'r ail Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol oddi fewn i gyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2020-2024.

Mae effaith y pandemig COVID-19 wedi parhau i gyflwyno heriau i unigolion a chymunedau wrth i ni addasu ein bywydau, ein gwaith a'n hastudiaethau mewn ffyrdd na allai neb fod wedi'u rhagweld. Fel prifysgol rydym yn ymwybodol iawn o effaith anghymesur Covid-19 ar rai grwpiau gwarchoddedig ac rydym wedi ymrwmo i ymgorffori ymarfer sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac sy'n hyrwyddo cynhwysiant i bawb. Mae hyn wedi arwain Prifysgol Bangor i ddatblygu ac esblygu atebion ymarferol a chefnogaeth unigol i staff a myfyrwyr ac mae wedi wir wedi cynyddu pa mor gyflym mae newid yn digwydd i alluogi i waith ac astudiaethau fod yn fwy hyblyg a hygyrch.

Mae llawer y gall y brifysgol ei ddathlu hefyd gan fod y gwaith o ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi parhau er gwaethaf yr heriau, fel y dengys ein hadroddiad ar Amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024 yn Atodiad 1.

Mae materion cydraddoldeb wedi cael eu cryfhau ym mhob un o'n strategaethau, gan sicrhau bod rhoi ystyriaeth i amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd popeth a wnawn, er enghraifft, rydym wedi sefydlu Pwyllgor Pobl a Diwylliant. Rydym yn hynod falch o'r gwobrau yr ydym wedi eu cael sy'n dathlu ein hymrwymiad i gydraddoldeb rhyw ym Mangor. Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwmo'n llwyr i Siarter Athena SWAN ac mae gennym wobwr Efydd i gydnabod ein gwaith a'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud yn y maes hwn. Mae'r ysgolion yn parhau i weithio tuag at wobrau ar lefel ysgol, ac rydym wedi ymrwmo i wneud cais am wobwr Arian yn ystod 2023.

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn parhau i ostwng, a bellach mae'r bwlch canolrifol yn 5.7%, i lawr o 7.2%, a 10.8% yn 2020 a 2019 yn y drefn honno. Tra bo hyn yn gynnydd da, rydym yn cydnabod fod angen gwneud rhagor ac rydym wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r materion hynny a darparu profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol i'n holl staff a myfyrwyr. Dyma'r ail flwyddyn i ni adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrydd a'r flwyddyn gyntaf i ni adrodd ar y bwlch cyflog anableded.

Rydym wedi cymryd rhan yn y project cydweithredol Hil, Mynediad a Llwyddiant a ariennir gan HEFCW ac sy'n cael ei gynnal gan Advance HE, ac mae hynny wedi arwain at ddatblygu ein Cynllun Gweithredu Hil, ac rydym wedi ymrwmo i lofnodi'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn 2023.

Mae gwaith wedi dechrau i edrych ar arallgyfeirio'r cwricwlwm ac ystyried sut y gallwn fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad sy'n gysylltiedig â demograffeg rhai myfyrwyr, ac rydym wedi ymrwmo i ddatblygu ymhellach ar ein hymarfer cynhwysol o ran dysgu, addysgu ac asesu. Cam pwysig yn y gwaith hwn yw sicrhau bod y data a gasglwn yn gyflawn ac yn berthnasol er mwyn bod wedi ei seilio ar dystiolaeth, a'r camau nesaf fydd ystyried arferion gorau ac ymyriadau a all gefnogi pob myfyriwr i gyflawni ei lawn botensial.

Er ein bod wedi symud ymlaen gyda'r agenda hon ym Mangor, mae gennym ni dipyn o ffordd i fynd o hyd, a cheir canfyddiad bod ein pwyslais yn un adweithiol ac yn wir ar bapur (rheoliadau) yn unig. Mae angen i ni barhau i symud tuag at ddull ymyrrol, ond i wneud y newid sylweddol sydd ei angen bydd yn rhaid i ni addasu'r ffordd yr ydym wedi ymwneud â'r agenda hon a'r adnoddau sy'n ei chefnogi. I wneud hynny, mae'n bleser gennyf ddweud ein bod newydd benodi'r Athro Morag McDonald yn Ddirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol dros Amrywiaeth a Chynhwysiant. Ymhellach, mae Llywodraeth Cymru yn ddiweddar wedi cyhoeddi cyllid i gefnogi'r gwaith a wnawn ar gydraddoldeb hil.

Gobeithiwn fod yr adroddiad a gyflwynir yma yn amlygu'r camau breision yr ydym wedi'u gwneud ac yn dangos ein hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Fel Dirprwy Is-ganghellor rwy'n falch o'r gwaith mae'r brifysgol yn ei wneud i gryfhau a datblygu amrywiaeth a chynhwysiant.

Yr Athro Nicky Callow, Dirprwy Is-ganghellor a Chadeirydd y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth



CYNNWYS

- 1..... Rhagair gan yr Athro Nicky Callow
- 2..... Cynnwys
- 3..... Rhagarweiniad
- 5..... Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- 6..... Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol (mwy o wybodaeth yn Atodiad 1)
- 7..... Strwythurau
- 8..... Ciplwg ar y Staff
- 9..... Oed
- 13..... Anabledd
- 16..... Ethnigrwydd (Hil)
- 19..... Rhywedd (Rhyw)
- 22..... Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog Anabledd
- 23..... Crefydd, Cred a Diffyg Cred
- 24..... Cyfeiriadedd Rhywiol
- 25..... Traws
- 25..... Beichiogrwydd a Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd
- 26..... Recriwtio
- 28..... Dyrchafiadau
- 29..... Staff a Adawodd
- 32..... Gwreiddio Cydraddoldeb
- 33..... Asesiadau Effaith Cydraddoldeb
- 33..... Achosion ffurfiol - Cwynion a Gweithdrefnau Disgyblu

Atodiad 1 - Cynnydd yn erbyn [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#) sy'n sail i'r Cynllun Gweithredu

Atodiad 2 - Data Cydraddoldeb Myfyrwyr (fel dogfen .pdf ar wahân)

Os bydd arnoch angen yr adroddiad hwn mewn fformat arall, cysylltwch â Nia Blackwell n.blackwell@bangor.ac.uk.



RHAGARWEINIAD

Mae gan Brifysgol Bangor, a sefydlwyd ym 1884, draddodiad hir o ragoriaeth academiaidd, a ffocws cryf ar brofiad myfyrwyr. Ar hyn o bryd mae tua 10,000 o fyfyrwyr yn astudio yn y brifysgol gyda thua 2,300 o staff wedi'u lleoli yn y tri choleg ac yn naw adran y Gwasanaethau Proffesiynol.

Rydym yn sefydliad cryf, hyderus a gydnabyddir yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan ragoriaeth ar sail ein portffolio amrywiol o addysgu ac ymchwil, ac am y profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol a ddarparwn i'n staff a myfyrwyr.

Fel Sefydliad Addysg Uwch mae gennym rwymedigaethau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus (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 polisïau a darparu gwasanaethau ac y cânt eu hadolygu'n rheolaidd.

Mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i wneud 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 a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
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
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil - yn cynnwys ethnigrwydd neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedl
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhywedd
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Traws

Mae'n gymwys i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond mewn perthynas â'r gofyniad i ddileu gwahaniaethu mewn cyflogaeth.

Yn ychwanegol at y **ddyletswydd gyffredinol**, mae **dyletswyddau penodol** yng Nghymru sydd wedi'u nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol hwn, a gyhoeddir ym mis Mawrth 2022, yn cyflwyno gwybodaeth monitro cydraddoldeb am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor

a gyflogwyd yn ystod blwyddyn academaidd 2020 - 2021. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i gynnal cymuned gynhwysol y brifysgol, yn ein helpu i ddeall yn well y prif heriau cydraddoldeb sy'n wynebu'r staff ac yn ein galluogi i weithio tuag at eu goresgyn.

Mae'r adroddiad yn cymharu ffigurau Prifysgol Bangor yn erbyn ystadegau cenedlaethol (y Deyrnas Unedig a Chymru) fel y gallwn ystyried amrywiaeth a chynwysoldeb gweithlu'r brifysgol a nodi newid a chynnydd dros amser, gan ddefnyddio data blaenorol er cymhariaeth.

Mae **Atodiad 1** yn manylu ar ein cynnydd o ran cyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb a nodir yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#).

Atodiad 2 yw ein Hadroddiad Cydraddoldeb Myfyrwyr Blynyddol gan gynnwys data monitro a dadansoddiad o hynny.

Mae'r **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig yn cael eu cyhoeddi ar wahân ac fe'i crynhoir ar dudalen 22 o'r adroddiad hwn.



Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae data monitro proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn cael ei gasglu'n flynyddol drwy'r system cofnodion staff (Agresso) yr adran Adnoddau Dynol, y system recriwtio (Talentlink) a system ddata myfyrwyr yr Adran Gynllunio.

Mae cwestiynau ar nodweddion gwarchoddedig staff wedi'u hymgorffori yn y broses recriwtio staff a chynhelir ymarferion glanhau data yn rheolaidd. Nid ydym yn gofyn i staff fel mater o drefn am eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil er bod ganddynt yr opsiwn o ddewis nodi hynny.

O'r grwpiau ffocws a gynhaliwyd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024 dywedodd y staff wrthym nad oeddent yn dymuno gweld gofyniad arnynt i'n hysbysu o'u teitl oni bai ei fod yn deitl niwtral o ran rhywedd a gawsant trwy gyrhaeddiad. Byddwn yn parhau i ddatblygu ein systemau i sicrhau bod y maes teitl yn ddewisol.

Caiff yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ei adolygu a'i gadarnhau gan y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Phwyllgor Gweithredu'r brifysgol yn flynyddol.

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac i ddatblygu camau gweithredu newydd. Defnyddir data hefyd i lywio Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb. Mae ystadegau a data cydraddoldeb yn bwysig wrth i'r Brifysgol ac Ysgolion unigol wneud ceisiadau am ddyfarniadau Athena SWAN ac felly maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd gan dimau hunanasesu ar lefel Prifysgol ac ar lefel Ysgolion.

Pwyntiau i'w nodi:

- Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021.
- Cyfrifir oedrannau aelodau staff ar 1 Awst yn y flwyddyn adrodd neu ar ddyddiad cyntaf yr aelod staff yn y gwaith os dechreuodd cyfnod cyflogaeth yn ystod y flwyddyn academaidd.
- O ran yr ystadegau rhywedd, gan ddechrau yn 2012/13, newidiodd cofnod staff yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) y maes rhywedd am y maes rhyw cyfreithiol, lle ceir yr opsiynau gwryw a benyw. At ddibenion yr adroddiad hwn, cyfeirir at ddata o'r maes rhyw cyfreithiol fel 'rhywedd.'

Daw'r data am Sefydliadau Addysg Uwch Cymru a'r Deyrnas Unedig a ddefnyddir at ddibenion cymharu o adroddiad Advance HE '**Equality + higher education: Adroddiad Ystadegol Staff 2021**'



TROSOLWG O WEITHGARWCH Y BRIFYSGOL

Mae'r datblygiadau allweddol yn cynnwys:

Athena SWAN 20 /21

Yn dilyn adolygiad annibynnol, mae Siarter Cydraddoldeb Rhyw Athena Swan wedi'i thrawsnewid a chyhoeddwyd y fframwaith newydd, sy'n cynnwys prosesau a meini prawf diwygiedig, ym mis Mehefin 2021. Mae'r Siarter newydd yn addo bod yn fwy hyblyg, tryloyw a chefnogol. Fel aelod o'r Siarter gallwn ddisgwyl i Advance HE symud o fod yn aseswr i gynnig dull datblygiadol a chefnogol. Roedd Prifysgol Bangor yn falch iawn o gael llwyddiant triphlyg o ran gwobrau Athena Swan yn 20/21. Roedd yr Ysgol Gwyddorau Naturiol, yr Ysgol Gwyddorau Iechyd a'r Ysgol Gwyddorau Chwaraeon, Iechyd ac Ymarfer yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am wobrau Efydd ym mis Tachwedd 2020. Mae'r gwobrau hyn yn cydnabod ymrwymiad parhaus yr ysgolion i gydraddoldeb rhywiol i staff a myfyrwyr. Mae'r ceisiadau llwyddiannus hyn yn golygu bod Prifysgol Bangor bellach yn meddu ar 7 gwobr Efydd ar lefel ysgol, ynghyd â gwobr sefydliadol Athena Swan Efydd a gafwyd ym mis Ebrill 2018. I adeiladu ar y llwyddiant hwn, mae Prifysgol Bangor yn gweithio tuag at wob'r Arian Athena Swan yn 2023.

Dyfarnodd Gweithgor Athena SWAN y Brifysgol "Ysgoloriaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 20/21" i dri o fyfyrwyr eithriadol Prifysgol Bangor. Mae'r ysgoloriaethau hyn yn talu am ffioedd llawn cwrs Meistr (hyfforddedig neu ymchwil). Dilyniant yw'r fenter hon o'r "ysgoloriaethau Merched mewn Gwyddoniaeth" a arferai fodoli. Yn unol â'r ehangu diweddar i siarter Athena SWAN mae'r ysgoloriaethau hyn bellach yn cwmpasu pob maes pwnc ac felly maent yn agored i israddedigion Bangor o bob maes pwnc sy'n dymuno parhau â'u hastudiaethau ym Mangor. Rydym yn falch o fod wedi gallu gwneud yr ysgoloriaethau hyn yn fwy cynhwysol a pharhau i weithio gyda myfyrwyr i gefnogi ein cymuned gynhwysol ym Mhrifysgol Bangor.

Ym mis Mawrth 2021, ymunodd Prifysgol Bangor â dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2021 (#ChooseToChallenge #IWD2021) drwy gynnal digwyddiad 'Dewis Herio' – sef sgwrs gan Marian Wyn Jones, Cadeirydd Cyngor Prifysgol Bangor. Yn llywyddu'r digwyddiad roedd yr Athro Nichola Callow (Dirprwy Is-ganghellor a Phennaeth y Coleg Gwyddorau Dynol) sy'n cadeirio Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol. Mae'r digwyddiad blynyddol hwn yn darparu fforwm prifysgol gyfan ar gyfer trafod materion yn ymwneud â chydaddoldeb rhyw sy'n effeithio ar yr holl staff a myfyrwyr.

SWYDDOGAETHAU APVC NEWYDD

Mae deg swydd Dirprwy Is-Ganghellor Cyswllt wedi'u penodi i canolbwyntio ar gyflawni yn erbyn yr allwedd a nodwyd themâu gan gynnwys un ar gyfer Amrywiaeth a hynhwysiant, un ar gyfer Cynaliadwyedd ac un ar gyfer Dinesig Cenhadaeth. Fel y cyfryw mae'r rhain yn rolau pwysig ar gyfer datblygu arweiniaeth proffesiynol a bydd yn rhan o'r cynllunio olyniaeth, cydraddoldeb ac amrywiaeth gan gynnwys y Gymraeg ac agenda dwyieithog y Prifysgol. O'r deg a benodwyd Mae 5 yn ferched a 5 yn ddynion gyda 3 yn rhugl Cymry Cymraeg a 2 ddysgwyr.

GWREIDDIO CYDRADDOLDEB A RHANNU ARFERION DA

Lansiwyd ein modiwl ar-lein am Ragfarn Ddiarwybod ym mis Mai 2020. Mae'r cwrs yn orfodol i'r holl staff ac mae trefniadau ar wahân ar waith ar gyfer sesiynau wyneb yn wyneb i staff â gofynion penodol. Ymgorfforir materion amrywiaeth a chynhwysiant o fewn nifer o adnoddau hyfforddi eraill i staff gan gynnwys y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr sy'n cynnwys segmentau ar wrthsemitiaeth, trais domestig ac effaith anabled a gofalu. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am hyfforddiant staff yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn.

AMRYWIAETH O RAN AELODAETH GRWPIAU UWCH Mae rhai pethau cadarnhaol clir ar gyfer 20/21: cydbwysedd 50:50 rhwng y rhywiau yn y Senedd (39% o ferched oedd yn aelodau yn 19/20) ac yn y Pwyllgor Gweithredu 33% yw'r ganran o ferched (i fyny o 30% yn 19/20). Yn gyffredinol, ceir cydbwysedd da rhwng y rhywiau ar draws yr holl Grwpiau Strategaeth (45% yn ferched). Mae 29% o Benaethiaid Ysgol yn ferched; ac er bod gostyngiad o gymharu â 19/20 (36% o ferched) mae'n gynydd enfawr o gymharu â 18/19 lle mai dim ond 7% o'r Penaethiaid Ysgol oedd yn ferched.

Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (Cymunedau Ethnig Lleiafrifol)

Mae gwaith wedi dechrau i edrych ar arallgyfeirio'r cwricwlwm ac ystyried sut y gallwn fynd i'r afael â'r bwllch cyrhaeddiad sy'n gysylltiedig â demograffeg rhai myfyrwyr. Y cam cyntaf yn y gwaith hwn yw sicrhau bod y data a gasglwn yn gyflawn ac yn berthnasol fel ein bod yn deall y sefyllfa wirioneddol, a'r camau nesaf fydd ystyried arferion gorau ac ymyriadau a all gefnogi pob myfyriwr i gyflawni ei lawn botensial.



STRWYTHURAU

Sut rydym yn gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn hyrwyddo ac yn gwreiddio cydraddoldeb ac amrywiaeth ledled y brifysgol?

I wneud hyn mae nifer o grwpiau ledled y Brifysgol yn adolygu ein cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu ac yn gweithio i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau sy'n codi o ran cydraddoldeb. Mae'r grwpiau'n cynnwys:

GRŴP STRATEGAETH CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-ganghellor, yr Athro Nicky Callow, dyma'r uwch grŵp sy'n gyfrifol am faterion cydraddoldeb yn y brifysgol. Mae'r grŵp yn cwrdd deirgwaith y flwyddyn ac mae uwch-aelodau staff o bob rhan o'r brifysgol, Undeb y Myfyrwyr a'r undebau llafur yn aelodau ohono. Cyhoeddir y cofnodion ar ein tudalennau gwe ac mae'r grŵp yn adrodd i'r Pwyllgor Gweithredu.

GRŴP ATHENA SWAN.

Dan gadeiryddiaeth y Deon Coleg, yr Athro Morag McDonald, dyma'r grŵp sy'n coladu ceisiadau'r brifysgol am wobrau Athena SWAN ar lefel prifysgol gyfan ac ar lefel ysgolion unigol.

PWYLLGORAU CYDRADDOLDEB Y COLEGAU

Mae'r tri Choleg wedi sefydlu Pwyllgorau Cydraddoldeb, mae Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn aelodau ohonynt fel y mae aelodau o grwpiau hunanasesu Athena SWAN ac mae'r grwpiau hyn yn gwneud gwaith manwl ar geisiadau Athena SWAN yn ogystal â rhoi sylw i faterion cydraddoldeb eraill.

Yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024 rydym wedi gwneud ymrwymiad i sefydlu Pwyllgor Cydraddoldeb i'r Gwasanaethau Proffesiynol yn ystod blwyddyn academaidd 2021 – 2022.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Mae saith aelod o staff yn Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ac yn cwmpasu pob rhan o'r brifysgol. Maent yn gweithredu fel rhwydwaith gyda'r Swyddog Cydraddoldeb Staff yr adran Adnoddau Dynol, Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr y Gwasanaethau Myfyrwyr a'r Rheolwr Concordat Ymchwil ac Athena SWAN. Mae'r Rhwydwaith wedi parhau i ddatblygu, gan gwrdd bob deufis ac mae'n gweithredu fel cyfrwng ar gyfer cyfathrebu rhwng y colegau a'i gilydd, a rhwng aelodau unigol o staff a'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae cwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bellach yn gyffredin yn y brifysgol, gan ddefnyddio'r templedi a'r arweiniad a geir ar ein tudalennau gwe a chan ddilyn hyfforddiant a ddarperir yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr.

DATA CYDRADDOLDEB STAFF

Yn dilyn mae data cydraddoldeb ein staff yn ôl nodwedd warchoddedig ac yn ôl graddfa, math o rôl, math o gontract ac oriau gwaith. Mae pob adran yn dechrau gyda rhai pwyntiau o bwys wedi eu dilyn gan graffiau a siartiau. Os oes angen dadansoddi mwy, gellir gwneud hynny trwy ddefnyddio'r Tablau Data Agored sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn ar dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol.



CIPOLWG AR Y STAFF
1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021

2304 o staff (cyfrif pennau)

OEDRAN CYFARTALOG mewn blynyddoedd = 44

Dynion = 45
Merched = 44

ANABLEDD

Nododd 9.59% o staff eu bod yn anabl (221 o staff)
Mae 87.80% ddim yn anabl (2023)
Roedd yn well gan 2.6% beidio â dweud (60)

HIL/ETHNIGRWYDD

Dywedodd 6.86% o gydweithwyr eu bod yn bobl i gymunedau ethnig lleiafrifol (158 o staff)
Roedd yn well gan 0.87% beidio â dweud (20)
92.27% Gwyn (2126)

CREFYDD, CRED A DIFFYG CRED

45.05% dim crefydd (1038 o staff)
32.16% Cristnogion (741)
1.95% Ysbrydol (45)
1.13% Moslemiaid (26)
1.13% unrhyw grefydd neu greddo arall (26)
0.95% Bwdhyddion (22)
0.65% Hindŵiaid (15)
0.30% Iddewon (7)
Roedd yn well gan 16.67% beidio â dweud (384)

RHYWEDD/RHYW

59.6% yn ferched (1373 o staff)
40.4% yn ddyinion (931)

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

76.26% heterorywiol (1757 o staff)
1.78% deurywiol (41)
1.52% dynion hoyw (35)
0.87% merched hoyw/lesbiaid (20)
0.65% arall (15)
Roedd yn well gan 18.92% beidio â dweud (436)

TRAWS

91.23% o'r un rhyw a phan gawsant eu geni (2102 o staff)
0.43% rhyw gwahanol i pan gawsant eu geni (10)
Roedd yn well gan 8.33% beidio â dweud (192)

MATH O GONTRACT

63% Parhaol (1451 o staff)
37% Contract Cyfnod Penodol (853).

MATH O SWYDD

33.33% Academaidd (768 o staff)
13.06% Proffesiynol (301)
12.59% Ymchwil (290)
40.89% Cefnogi (942)
0135% Arall (3)

DOSBARTHIAID GRADDFEYDD

G001 - 3.21%
G002 - 6.90%
G003 - 3.30%
G004 - 6.38%
G005 - 8.07%
G006 - 15.97%
G007 - 27.08%
G008 - 13.50%
G009 - 9.51%
G010 - 1.22%
GP01 - 2.99%
GP02 - 1.09%
GP03 - 0.30%
Academyddion clinigol eraill - 0.48%

LLAWN AMSER / RHAN AMSER

Mae 58.51% yn gweithio'n llawn amser (1348 o staff)
Mae 41.49% yn gweithio'n rhan amser (956)
O'r 956 o staff rhan amser:
Mae 71.03% yn ferched (679)
Mae 28.66% yn ddyinion (274)
Mae 0.31% yn arall (3)



OEDRAN

Ar 1 Awst 2020, oedran cyfartalog yr holl staff oedd 44 oed, mae hyn yr un fath â'r flwyddyn flaenorol ond mae wedi cynyddu mymryn ers dechrau cofnodi'r oedran cyfartalog yn 2019 pan oedd yn 43.2 oed. Oed canolrifol ein staff hefyd oedd 44 oed.

Dywed y **Swyddfa Ystadegau Gwladol** fod, yn y Deyrnas Unedig, *“mae'r grwpiau oedran eang ym mhoblogaeth y Deyrnas Unedig yn newid ar gyfraddau gwahanol, gyda nifer y rhai 65 oed a hyn yn tyfu'n gyflymach na'r rhai o dan 65 oed.”*

“Cynyddodd oedran canolrifol poblogaeth y Deyrnas Unedig o 40.3 oed yng nghanol 2019 i 40.4 oed yng nghanol 2020. O blith gwledydd y Deyrnas Unedig, Cymru oedd â'r oedran canolrif uchaf (42.4 oed), ac yna'r Alban (42.1 oed), Lloegr (40.2 oed) a Gogledd Iwerddon (39.2 oed)”

- Mae'r gyfran uchaf o'n staff (24.78%) yn yr ystod oedran 45 – 54, sef yr un grŵp â'r llynedd, gyda'r grŵp 35 – 44 oed yn dilyn yn agos sy'n cynnwys 23.96% o staff.
- Mae cyfran y staff yn y grŵp oedran 65+ yn cynyddu bob blwyddyn, o 3.2% yn yr Adroddiad a gyhoeddwyd yn 2018, i 4.9% yn yr adroddiad a gyhoeddwyd yn 2021, i 5.38 nawr.
- Mewn adroddiadau cyn 2021 roedd gennym fwy o fenywod na dynion ym mhob ystod oedran ar wahân i 65+ oed, sef yr eithriad cyn hyn. Fodd bynnag, eleni, am y tro cyntaf mae gennym fwy o fenywod na dynion yn y grŵp oedran 65+ hefyd.
- Fel yn y blynyddoedd diwethaf, mae'r gyfran uchaf y staff rhwng 16 a 24 oed ar raddfa 1. Mae'r cyfrannau uchaf o staff yn ystodau oedran 25 - 34 a 35 - 44 mewn rolau graddfa 7.
- Mae'r nifer uchaf o staff academaidd yn y grŵp oedran 45 - 54 wedi ei ddilyn yn agos gan staff 35 - 44 ac yna 55 - 64 yn y drefn honno.
- Mae'r nifer uchaf o staff proffesiynol yn y grŵp oedran 45 - 54 wedi ei ddilyn yn agos gan staff 35 - 44 ac yna 55 - 64 yn y drefn honno.
- **Mae'r nifer uchaf o staff ymchwil, a hynny o gryn dipyn, yn y grŵp oedran 25 - 34. Y grŵp oedran hwn hefyd sydd â'r nifer uchaf o staff ar gontractau cyfnod penodol.**
- Eleni mae newid yn nosbarthiad oedran y staff cefnogi gyda'r mwyafriif bellach yn y grŵp oedran 25 – 34 wedi eu dilyn gan grŵp oedran 45 – 54 (cyn hyn roedd y rhan fwyaf o'r staff cefnogi yn y grŵp oedran 45 – 54, wedi eu dilyn yn agos gan grŵp oedran 25 – 34). Grwpiau oedran 35 – 44 oed a 55 – 64 oed sydd nesaf gyda niferoedd tebyg iawn.

Gweithio'n rhan amser

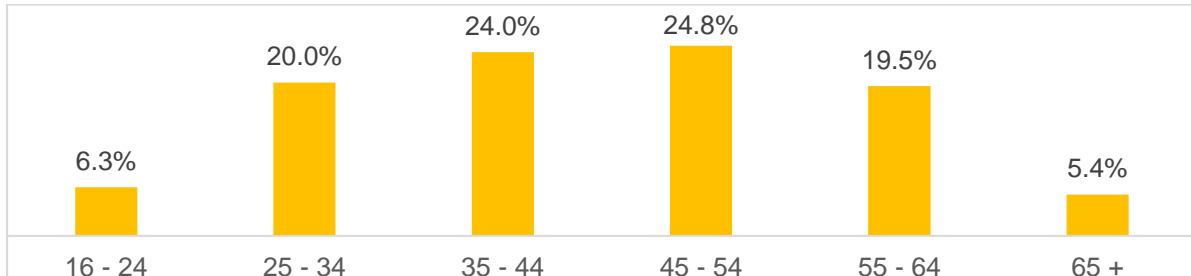
- O'r holl staff mae 58.51% yn gweithio'n llawn amser a 41.49% yn gweithio'n rhan amser, gydag ychydig iawn o newid ers y llynedd. Ar draws Sefydliadau Addysg Uwch y Deyrnas Unedig sy'n adrodd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), mae 67.2% o staff yn gweithio'n llawn amser a 32.8% o staff yn gweithio'n rhan amser.
- **O'r 41.49% o staff sy'n gweithio'n rhan amser, mae 71% yn ferched a 29% yn ddynion.**
- Mae merched yn gweithio'n rhan amser ar gyfraddau sylweddol uwch na dynion ym mhob ystod oedran.
- O blith y staff rhan amser yn unig, mae'r gwahaniaeth mwyaf rhwng dynion a merched yn ôl oedran yn y grŵp oedran 35 – 44 lle mae 17.47% o staff rhan amser yn fenywod a 4.6% o staff rhan amser yn ddynion.
- Ceir rhagor o staff llawn amser ym mhob grŵp oedran ar wahân i'r grwpiau oedran ar bob pen i'r raddfa; mae gan y grwpiau oedran 16 - 24 a 65+ fwy o staff rhan amser nag o staff llawn amser, mae hyn yr un fath â'r llynedd.

Oedran cyfartalog yr holl staff ar 1 Awst 2020 mewn blynyddoedd

Yr holl staff	44 oed	Dynion	44 oed	Merched	44 oed
----------------------	---------------	---------------	---------------	----------------	---------------

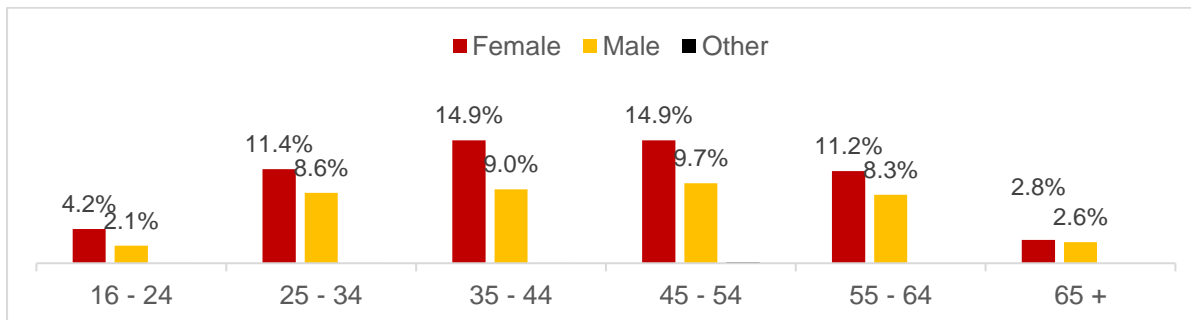
Ffigur 1: Tabl yn dangos oedran cyfartalog yr holl staff yn ôl rhywedd.

Yr holl staff yn ôl ystod oedran



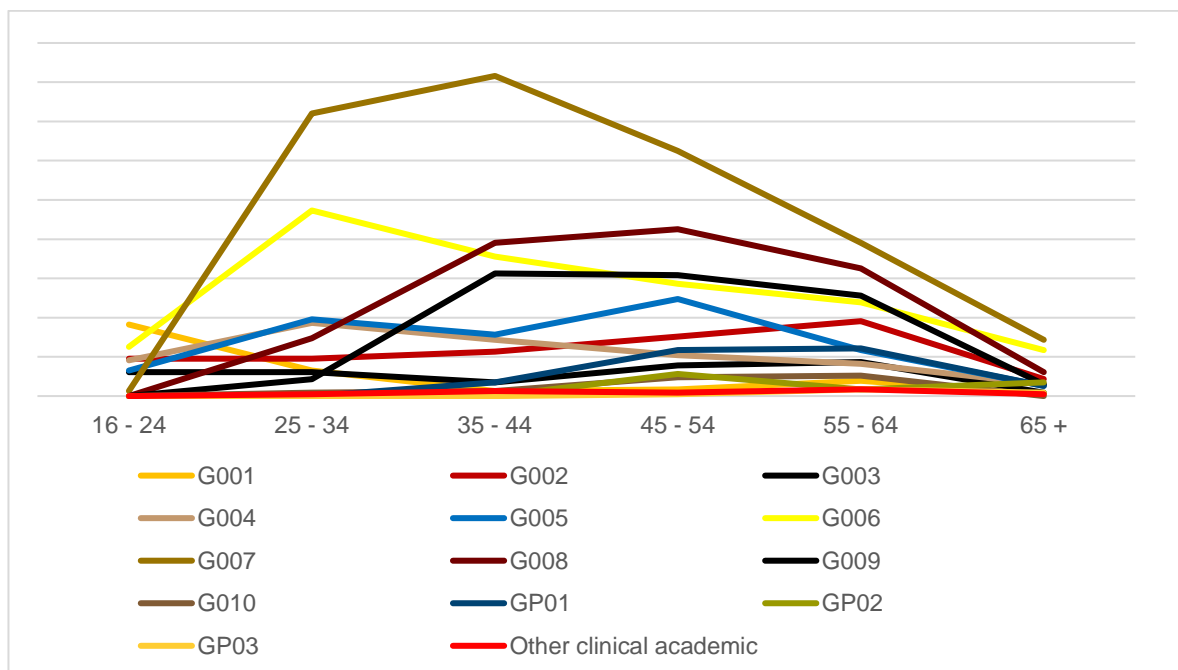
Ffigur 2: Siart bar yn dangos yr holl staff yn ôl ystod oedran.

Ystod oedran yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 3: Siart bar yn dangos yr holl staff yn ôl rhywedd.

Ystod oedran yn ôl graddfa mewn %



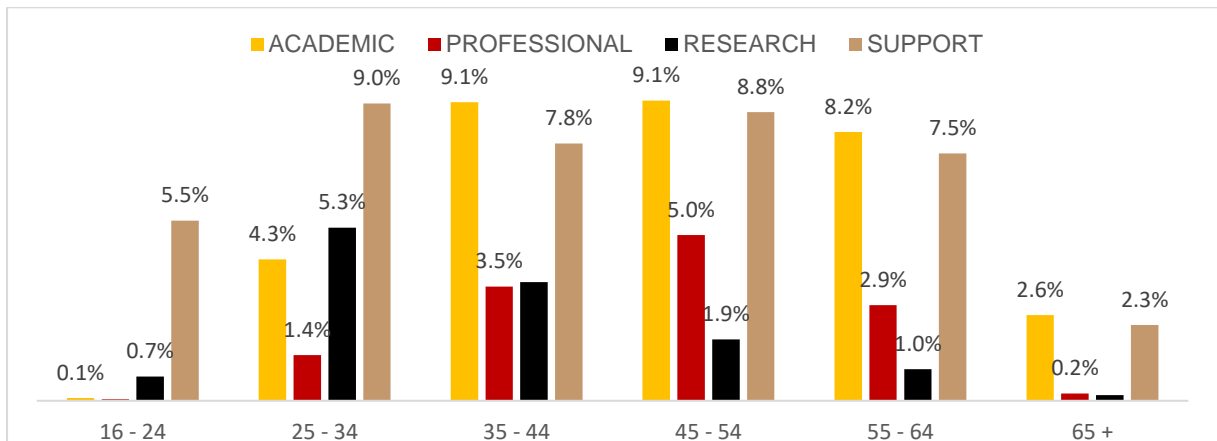
Ffigur 4: Graff llinell yn dangos canrannau'r staff ym mhob graddfa yn ôl ystod oedran.

Ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 +	Cyfanswm
G001	42	15	3	4	9	1	74
G002	22	22	26	35	44	10	159
G003	14	14	8	18	20	2	76
G004	21	43	33	24	19	7	147
G005	15	45	36	57	27	6	186
G006	29	109	82	66	55	27	368
G007	3	166	188	144	90	33	624
G008		34	90	98	75	14	311
G009		10	72	71	59	7	219
G010		2	3	11	12		28
GP01			8	27	28	6	69
GP02				13	4	8	25
GP03				1	4	2	7
Academydd Clinigol		1	3	2	4	1	11
Cyfanswm	146	461	552	571	450	124	2304

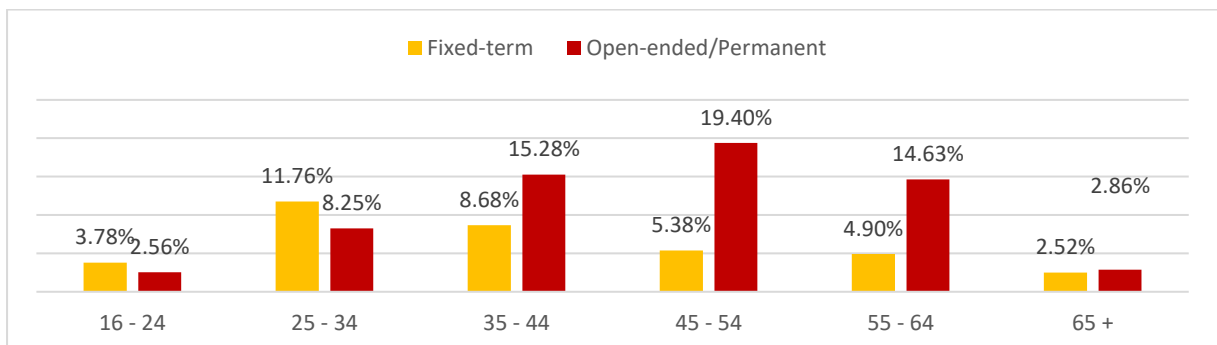
Ffigur 5: Tabl yn dangos ystodau oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer.

Ystodau oedran yn ôl math o swydd mewn %



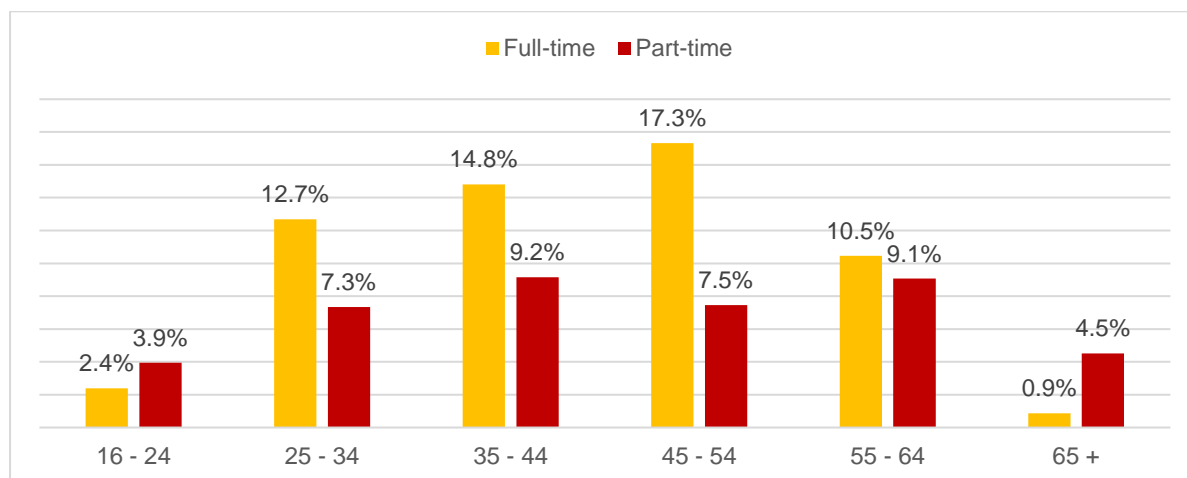
Ffigur 6: Siart colofnau clystyrog yn dangos ystodau oedran yn ôl math o swydd

Ystodau oedran yn ôl math o contract mewn %



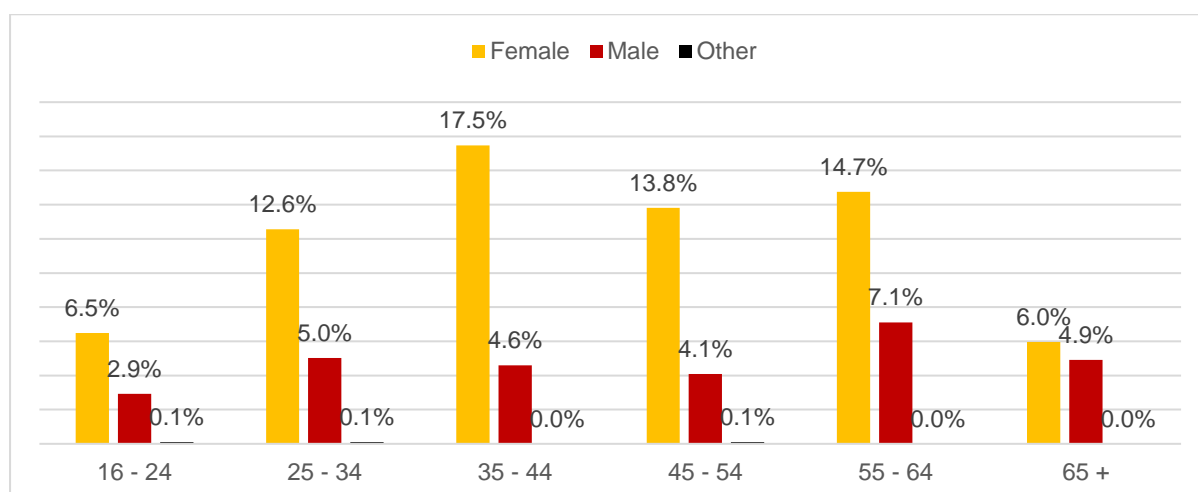
Ffigur 7: Siart bar yn dangos ystodau oedran yn ôl math o contract.

Ystod oedran yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %



Ffigur 8: Siart bar yn dangos ystodau oedran yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Staff rhan amser yn unig yn ôl ystod oedran ac yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 9: Siart bar yn dangos staff rhan amser yn unig yn ôl grŵp oedran a rhywedd.

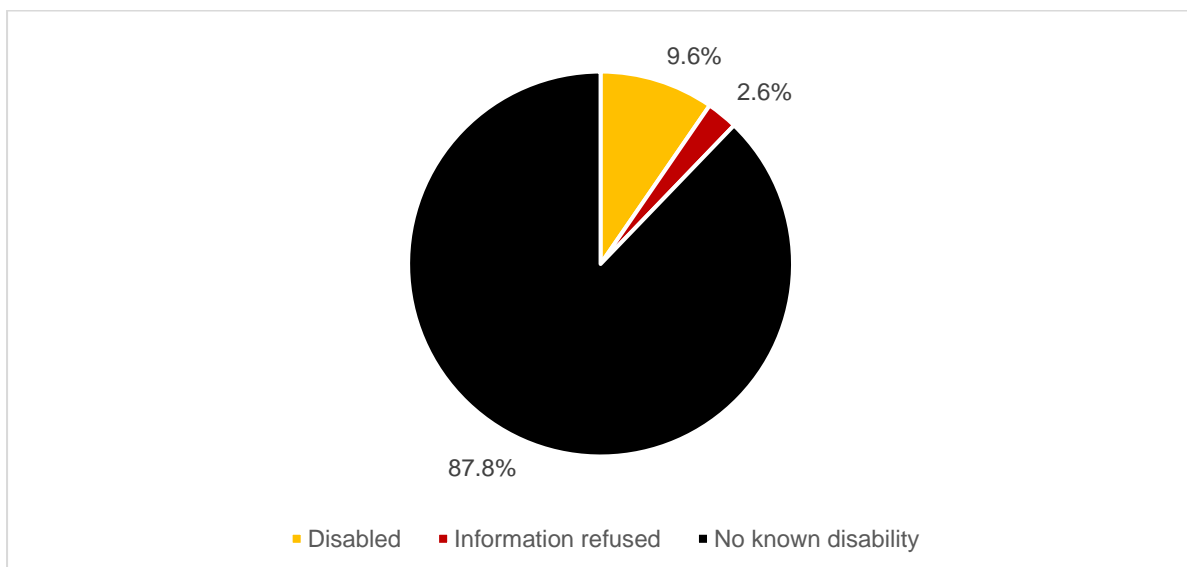


ANABLEDD

- Mae 9.6% o staff y brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn cymharu â 5.5% o staff sy'n gweithio mewn addysg uwch ledled y Deyrnas Unedig a 6.7% mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru.
- Ym Mangor mae nifer y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn o 8.7% yn adroddiad 2021, 7.6% yn adroddiad 2020 a 6.9% yn adroddiad 2019.
- Mae cyfraddau datgelu anabledd wedi cynyddu'n gyson yn ystod y degawd diwethaf ar draws sefydliadau addysg uwch ac nid yw Bangor yn eithriad yn hyn o beth. Dim ond 2.6% o staff y brifysgol ddewisodd beidio â darparu gwybodaeth sy'n ymwneud ag anabledd.
- O'r staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 4.59% yn gweithio'n llawn amser a 4.11% yn gweithio'n rhan amser.
- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn gweithio mewn rolau cefnogi.
- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn y grŵp oedran 25 - 34 oed.
- Ym mis Mawrth 2022, am y tro cyntaf rydym wedi adrodd ar y **Bwlch Cyflog Anabledd** ar lefel sefydliadol **sef: canolrif – 16.8%, cymedr 12.9%**. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr [Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021](#).
- Ar draws sefydliadau addysg uwch Cymru, canolrif y Bwlch Cyflog Anabledd yw 8.4% a'r cymedr yw 8.1%. Mae'n debygol fod hyn oherwydd dosbarthiad y staff sy'n nodi eu bod yn anabl ar draws ein graddfeydd. Ym Mangor mewn rhai graddfeydd nid oes unrhyw staff wedi nodi eu bod yn anabl h.y. Graddfa 10 (Cyfarwyddwyr), GP03 (y raddfa Athrawol uchaf) ac 'Academydd clinigol arall'. Dim ond 0.1% o staff ar raddfeydd GP01 a GP02 sydd wedi nodi eu bod yn anabl.

Yr holl staff yn ôl anabledd

Mae 221 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (9.59% o'r holl staff)



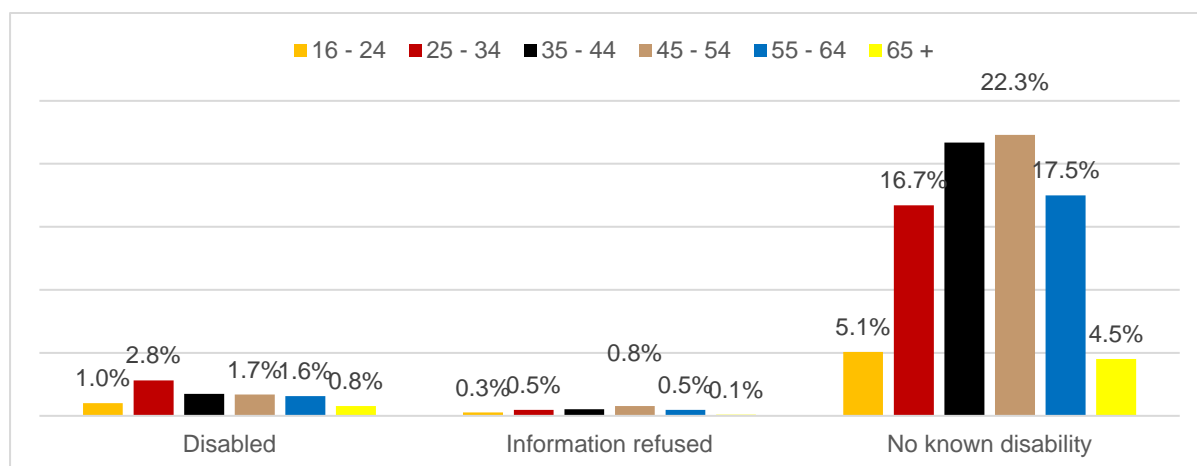
Ffigur 10: Siart cylch yn dangos yr holl staff yn ôl statws anabledd.

Yr holl staff yn ôl math o anabledd mewn %

Categori anabledd	% yr holl staff
Anabledd, amhariad neu gyflwr meddygol sydd heb ei restru uchod	1.69%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hir-dymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	2.21%
Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder ysbryd, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	1.65%
Amhariad corfforol neu broblem symudedd megis anhawster wrth ddefnyddio'r coesau a'r breichiau neu eu bod yn defnyddio cadair olwyn neu faglau	0.26%
Amhariad cymdeithasol/cyfathrebu, megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtisticaeth	0.17%
Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	2.43%
Dall neu gyda nam difrifol ar y golwg na ellir ei wella gyda sbectol	0.09%
Byddar, neu gyda nam difrifol ar y clyw	0.26%
Anabledd dysgu cyffredinol, megis syndrom Down	0.13%
Dau amhariad neu ragor a/neu gyflyrau meddygol sy'n eich gwneud yn anabl	0.69%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	2.60%
Dim anabledd hysbys	87.80%
Cyfanswm	100.00%

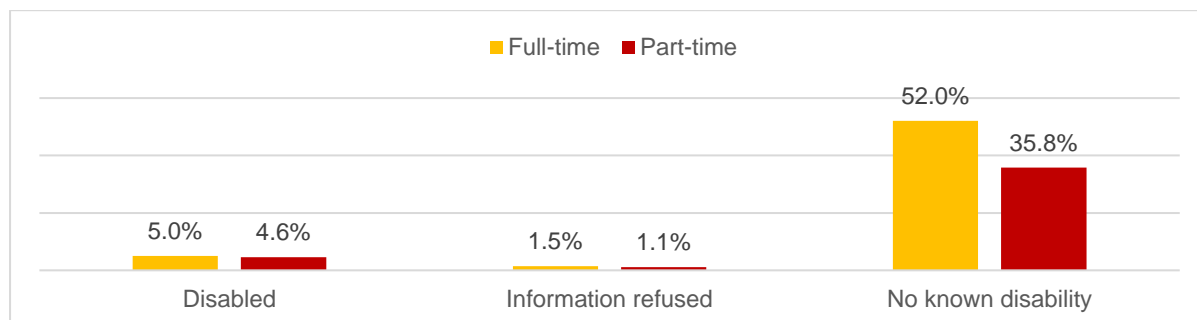
Ffigur 11: Tabl yn dangos dosbarthiad statws anabledd.

Anabledd yn ôl ystod oedran mewn %



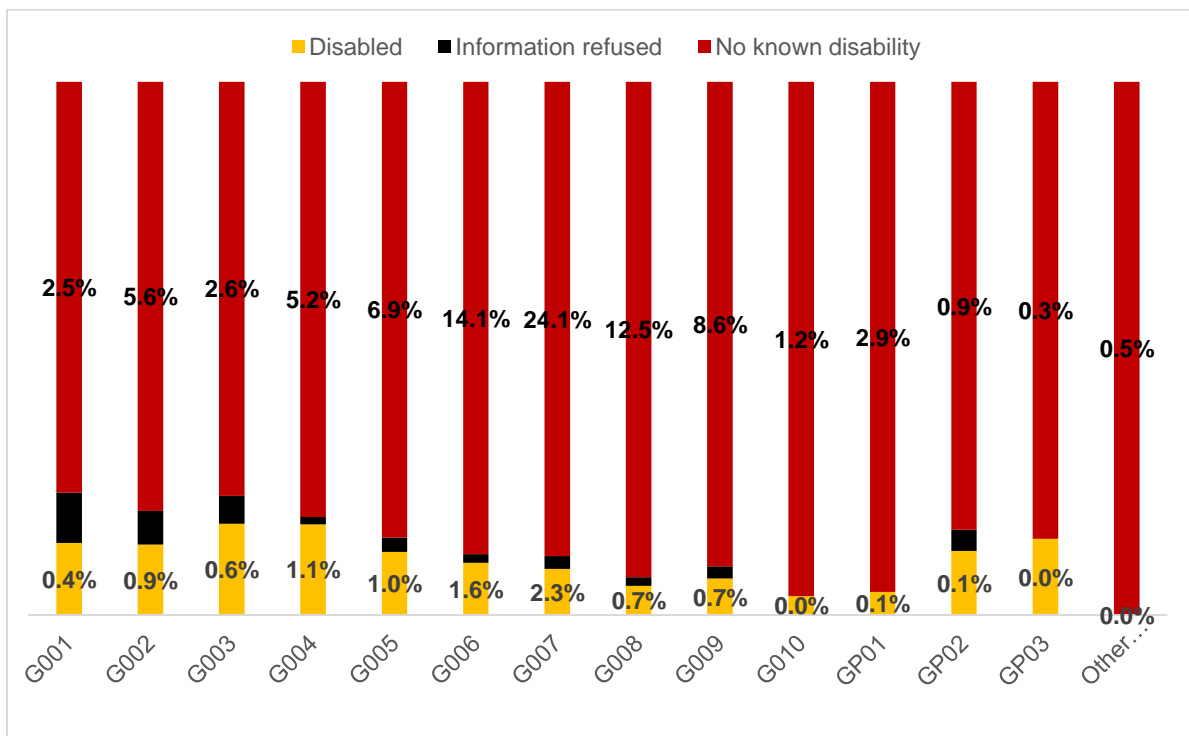
Ffigur 12: Siart bar yn dangos statws anabledd yn ôl ystod oedran

Anabledd yn ôl gweithio'n llawn amser neu'n rhan amser mewn %



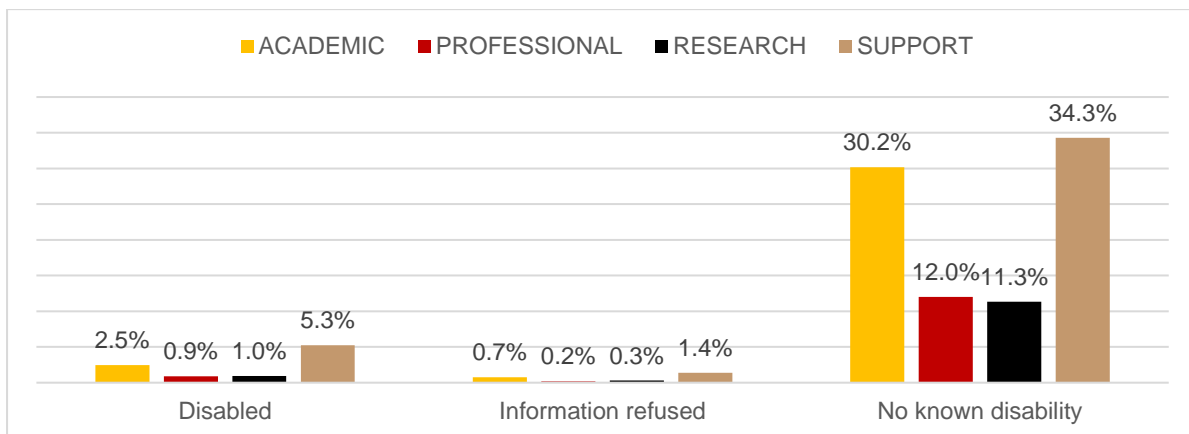
Ffigur 13: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Anabledd yn ôl graddfa mewn %



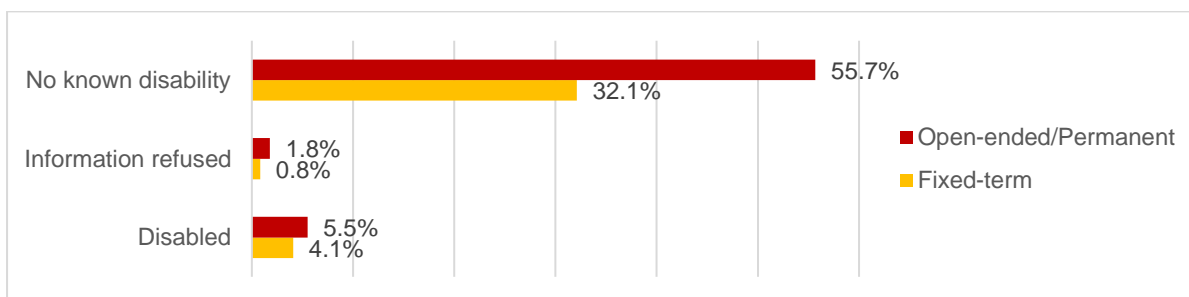
Ffigur 14: Siart colofn yn dangos statws anabledd fesul graddfa mewn %.

Anabledd fesul math o swydd mewn %



Ffigur 15: Siart bar yn dangos statws anabledd yn ôl math o swydd.

Anabledd fesul math o gontract mewn %



Ffigur 16: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl math o gontract.



HIL/ETHNIGRWYDD

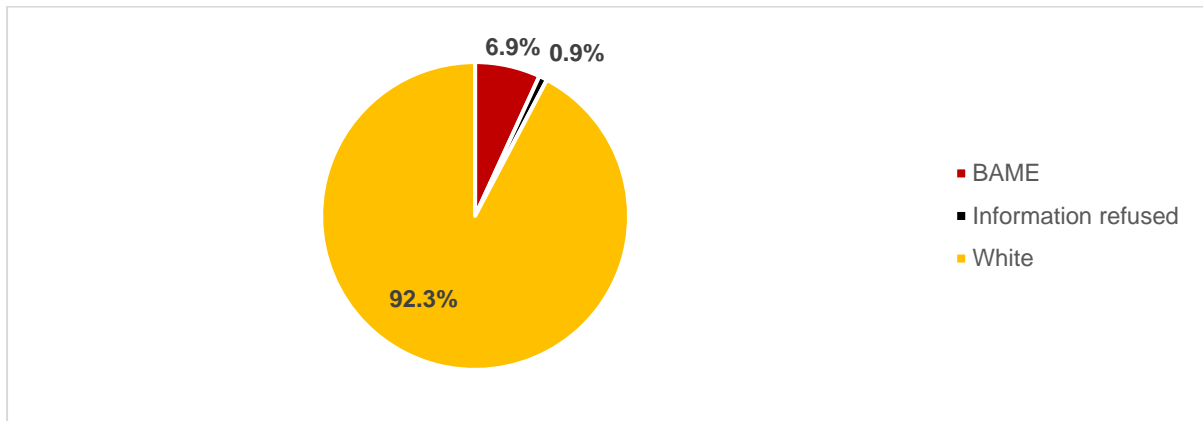
- Mae 6.9% o staff y brifysgol yn nodi eu bod yn bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol, mae'r ffigur hwn wedi cynyddu'n raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn o 5.4% yn 2014.
- Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig ar gyfer staff o gymunedau ethnig lleiafrifol sy'n wladolion y Deyrnas Unedig (10.8%) a staff o gymunedau ethnig lleiafrifol nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig (32.3%). Ond yn uwch o ran gwladolion y Deyrnas unedig yng Nghymru (4.8%). O ran y cyd-destun lleol mae [StatsCymru](#) yn amcangyfrif bod 3.3% o boblogaeth Gwynedd o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Dim ond 0.9% o staff sydd wedi gwrthod datgelu eu hethnigrwydd.
- Fel yn y blynyddoedd diweddar, y 'math o swydd' sydd â'r gyfran uchaf o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yw'r grŵp academiaidd, ac yna staff mewn rolau ymchwil.
- Mae staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig wedi dod yn fwyfwy amrywiol o ran ethnigrwydd, gyda chynnydd yn nifer y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol. Fodd bynnag, mae anghydraddoldebau'n parhau, gyda chyfrannau is o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol, yn wladolion y Deyrnas Unedig ac yn rai nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig, na staff gwyn mewn swyddi uwch reolwyr, ac ar fandiau cyflog uwch.
- Mae mwyafrif y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ym Mhrifysgol Bangor wedi'u clystyru ar raddfeydd 7, 6, 8 a 9.
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod y cyfnod adrodd, roedd gennym 101 o Athrawon ac o'u plith roedd 35 yn Athrawon benywaidd (35% o'r holl athrawon) a 65 yn Athrawon gwrywaidd (65% o'r holl athrawon). Mae hyn yn cymharu â ffigur y Deyrnas Unedig o 63.5% o'r holl athrawon yn ddynion Gwyn, 25.6% yn ferched Gwyn, 8.1% yn ddynion o gymunedau ethnig lleiafrifol a 2.7% yn ferched o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Ym Mhrifysgol Bangor, o'r 7.92% o Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol, mae 4.95% yn ddynion a 2.97% yn ferched.
- 6.8% yw canran yr aelodau staff o'r Undeb Ewropeaidd sydd ychydig yn is na'r ganran o 7% y llynedd.
- Ym mis Mawrth 2021, gwnaethom ddechrau adrodd ar y **Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar lefel sefydliadol. Yn 2021 **-1.7% oedd y canolrif a -12.1% oedd y cymedr**. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr [Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021](#). Mae hyn yn cymharu â sefydliadau addysg uwch ar draws Cymru sydd â **chanolrif bwlch cyflog ethnigrwydd o -11.9%** a chymedr bwlch cyflog ethnigrwydd o -12.3%
(Mae bylchau cyflog ethnigrwydd negyddol yn golygu bod staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n wladolion y Deyrnas Unedig ar gyfartaledd yn cael mwy o gyflog na staff gwyn sy'n wladolion y Deyrnas Unedig.)

*Mae yna nifer o broblemau ynghlwm â grwpio unigolion yn categorïau mwy. Nid yw'r data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn caniatáu dealltwriaeth fanylach o gyfranogiad a chanlyniadau myfyrwyr o is-grwpiau o fewn pob grŵp ethnig a gyflwynir. Mae Cymunedau Ethnig Lleiafrifol yn golygu pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Mae'r diffiniad hwn yn cael ei gydnabod a'i ddefnyddio'n helaeth i nodi patrymau ymyleiddio ac arwahanu a achosir gan agweddau tuag at ethnigrwydd unigolyn. Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r term hwn, yn enwedig:

- y dybiaeth bod staff o leiafrifoedd ethnig yn grŵp homogenaidd
- swyddogaeth y term fel label i ddisgrifio grwpiau o bobl ethnig lleiafrifol, yn hytrach na'r hunaniaeth y byddai'r unigolion yn dewis uniaethu â hi
- y canfyddiad bod y term yn cyfeirio yn unig at bobl nad ydynt yn wyn, ac felly yn diystyru grwpiau ethnig lleiafrifol gwyn.

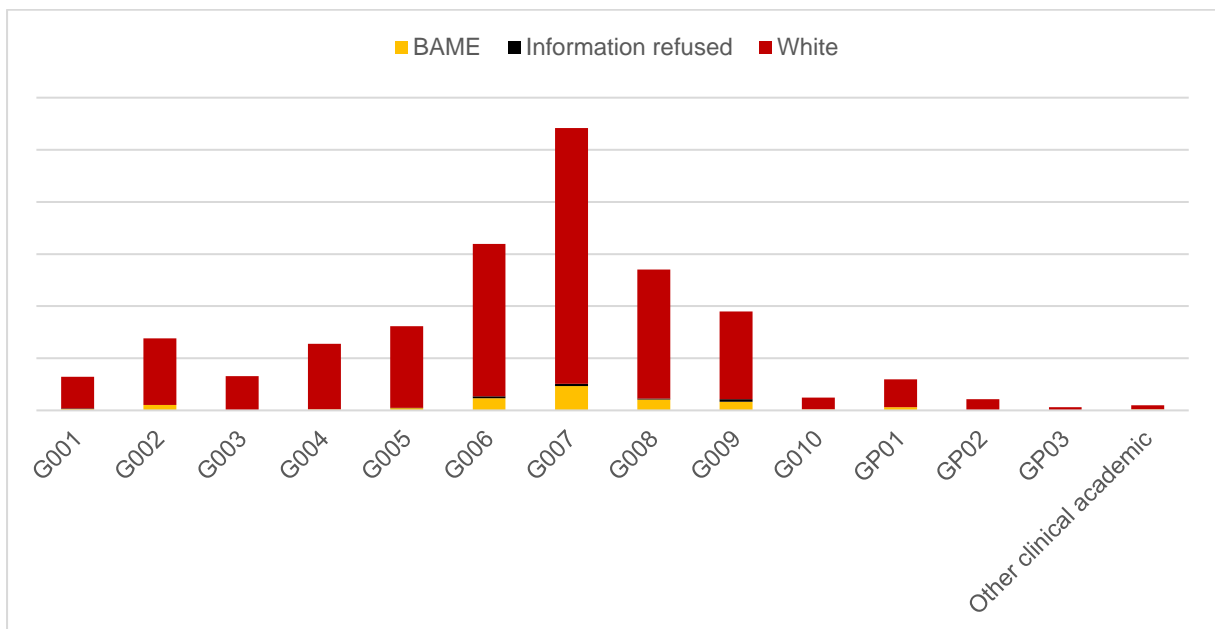
Fodd bynnag, er mwyn gallu cyhoeddi ffigurau, yn hytrach na hepgor niferoedd bach, rydym wedi grwpio staff o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda'i gilydd at ddibenion yr adroddiad hwn.

Grwpiau ethnigrwydd eang yr holl staff mewn %



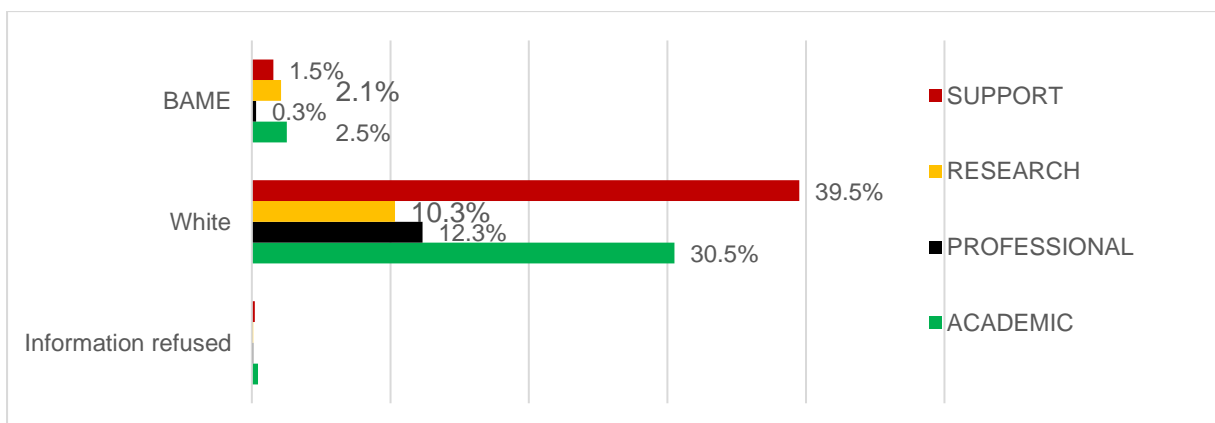
Ffigur 17: Siart cylch yn dangos canrannau staff Gwyn a *Chymunedau Ethnig Lleiafrifol.

Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %



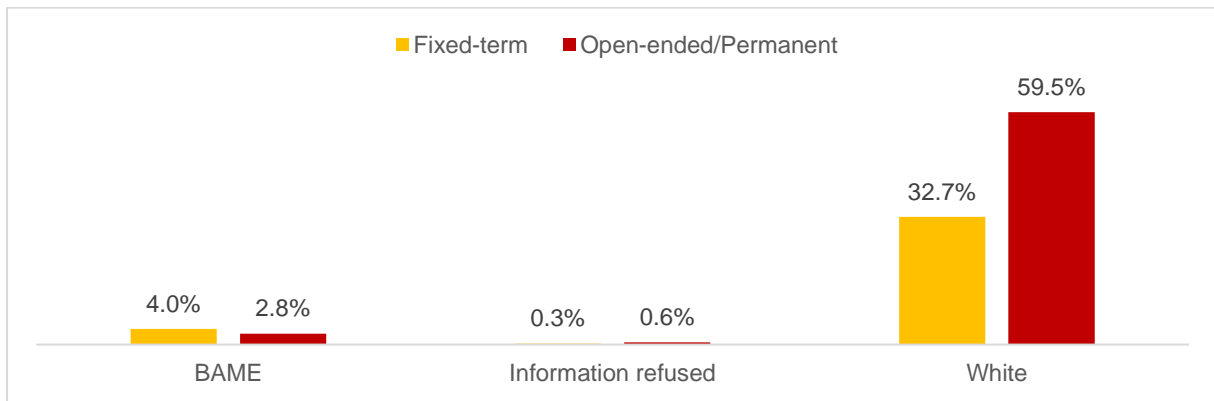
Ffigur 18: Siart colofn mewn clwstwr yn dangos ethnigrwydd eang yn ôl graddfa.

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %



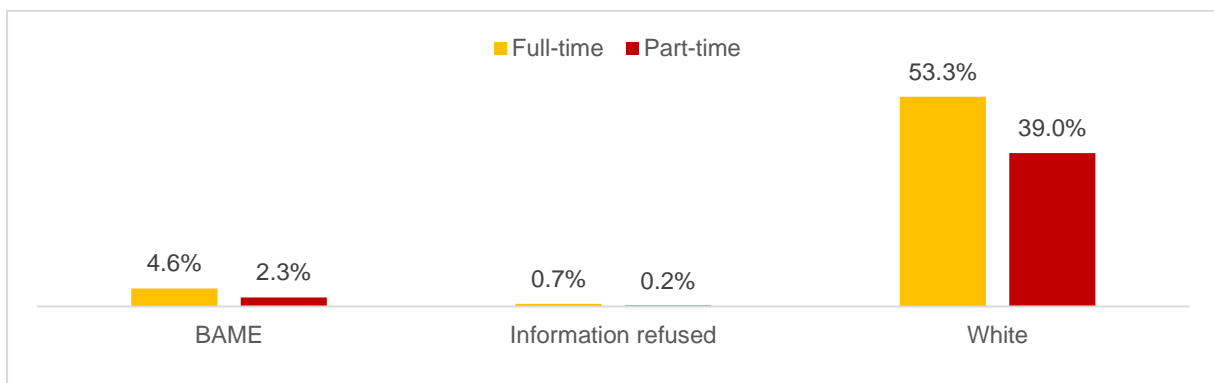
Ffigur 19: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl math o swydd.

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract mewn %



Ffigur 20: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl math o gontract.

Ethnigrwydd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %



Ffigur 21: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Cenedligrwydd ac ethnigrwydd eang mewn %

Labeli'r Rhesi	Yr Undeb Ewropeaidd	GyB	Y Deyrnas Unedig	Cyfanswm
Cymunedau Lleiafrifol	0.17%	3.60%	3.08%	6.86%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth Gwyn	0.09%	0.04%	0.69%	0.83%
Cyfanswm	6.77%	5.86%	87.36%	100.00%

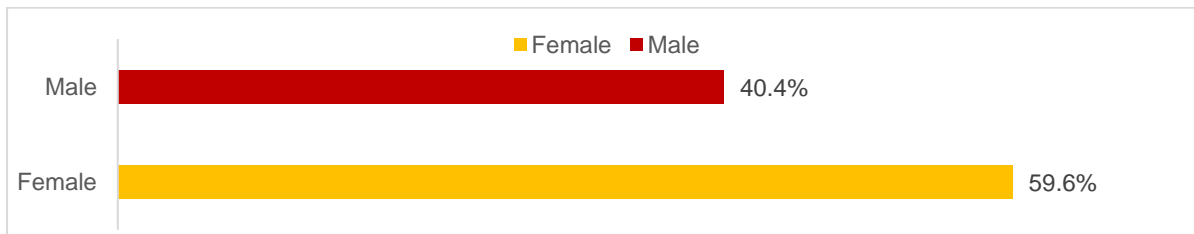
Ffigur 22: Tabl yn dangos ethnigrwydd yn ôl y Deyrnas Unedig, yr Undeb Ewropeaidd a *Gweddill y Byd.



RHYWEDD

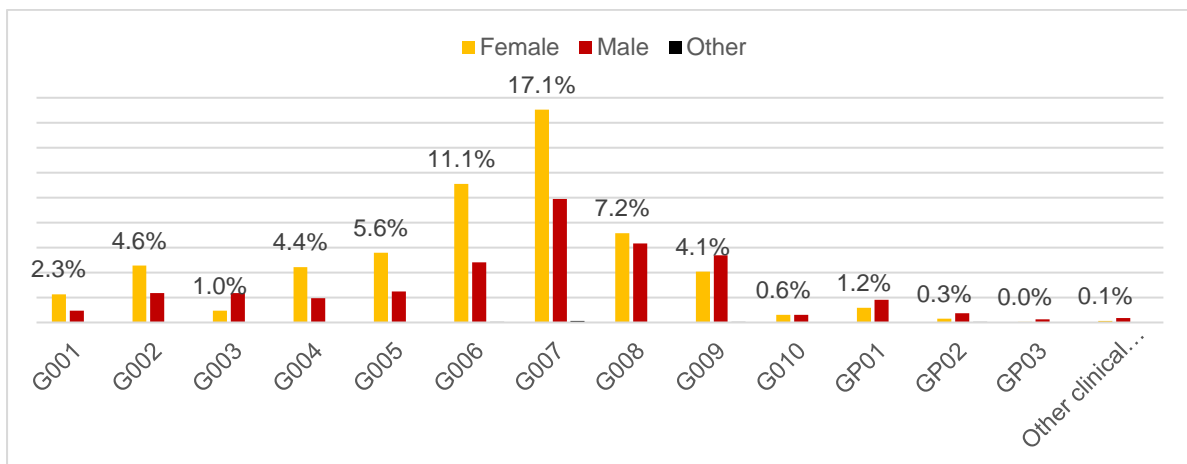
- Er mai merched yw mwyafrif y staff sy'n gweithio ym maes addysg uwch yn y Deyrnas Unedig, mae merched yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff academiaidd, yn enwedig ar raddfeydd Athrawol. Mae hyn yn wir ar draws y brifysgol ac ar draws sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig. Mae cyfran fwy o ferched na dynion yn gweithio mewn swyddi proffesiynol a chefnogi, yn gweithio'n rhan amser, ar contractau cyfnod penodol, ac mewn bandiau cyflog is.
- Cyfanswm y ganran o staff benywaidd yn y brifysgol yw 59.6% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 5%, a ffigur Cymru, sef 55.2%
- Ym Mhrifysgol Bangor, mae'r nifer uchaf o ferched ar raddfa 7, ac yna graddfa 6 ac 8 yn y drefn honno. Ceir darlun cymysg o raddfa 9 i fyny, yn yr ystyr fod mwy o ddynion nag o ferched mewn swyddi ar y graddfeydd academiaidd uwch, fodd bynnag, yn achos staff uwch proffesiynol (graddfa 10) mae nifer tebyg o ddynion a merched.
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod y cyfnod adrodd, roedd gennym 101 o Athrawon ac o'u plith roedd 35 yn Athrawon benywaidd (35% o'r holl athrawon) a 65 yn Athrawon gwrywaidd (65% o'r holl athrawon). Mae hyn yn cymharu â ffigur y Deyrnas Unedig o 63.5% o'r holl athrawon yn ddynion Gwyn, 25.6% yn ferched Gwyn, 8.1% yn ddynion o gymunedau ethnig lleiafrifol a 2.7% yn ferched o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Cyflogir mwyafrif y staff benywaidd yn y brifysgol mewn swyddi cefnogi (26.8%). Mae'r nifer uchaf o staff gwrywaidd yn ôl math o swydd wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng swyddi academiaidd a swyddi cefnogi (15.3% ac 14.2%).
- Mae 29.5% o'r holl ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu ag 11.9% o ddynion.

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 23: Siart cylch yn dangos staff benywaidd a gwrywaidd.

Rhywedd yn ôl graddfa mewn %



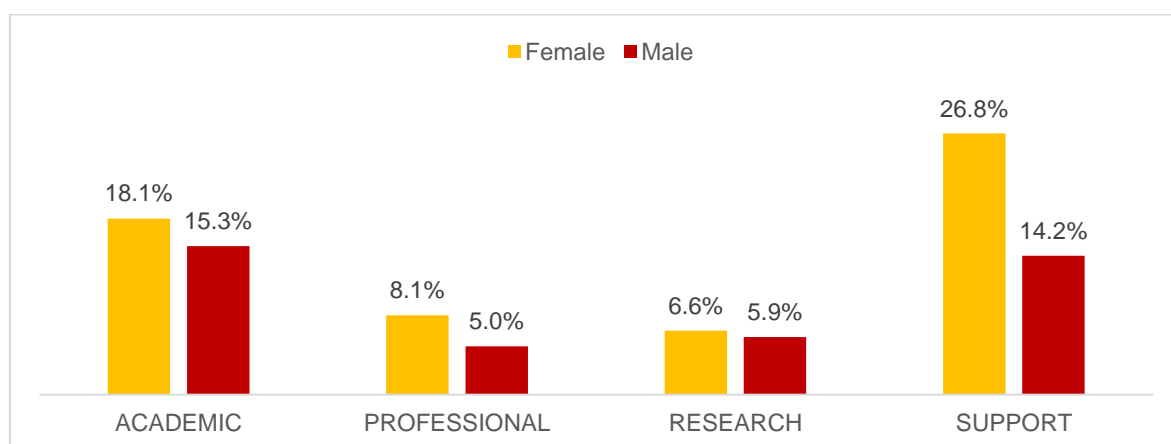
Ffigur 24: Siart colofn yn dangos rhywedd yn ôl graddfa.

Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Merched	Dynion	Arall	Cyfanswm
G001	52	22		74
G002	105	54		159
G003	22	54		76
G004	102	45		147
G005	129	57		186
G006	256	111	1	368
G007	393	228	3	624
G008	165	146		311
G009	94	124	1	219
G010	14	14		28
GP01	27	42		69
GP02	7	17	1	25
GP03	1	6		7
Academyddion clinigol eraill	3	8		11
Cyfanswm	1370	928	6	2304

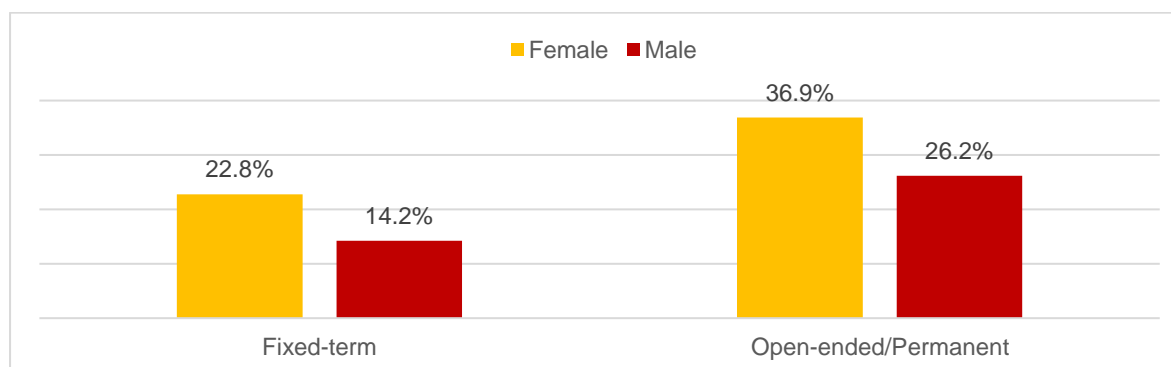
Ffigur 25: Tabl yn dangos rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer.

Rhywedd fesul math o swydd mewn %



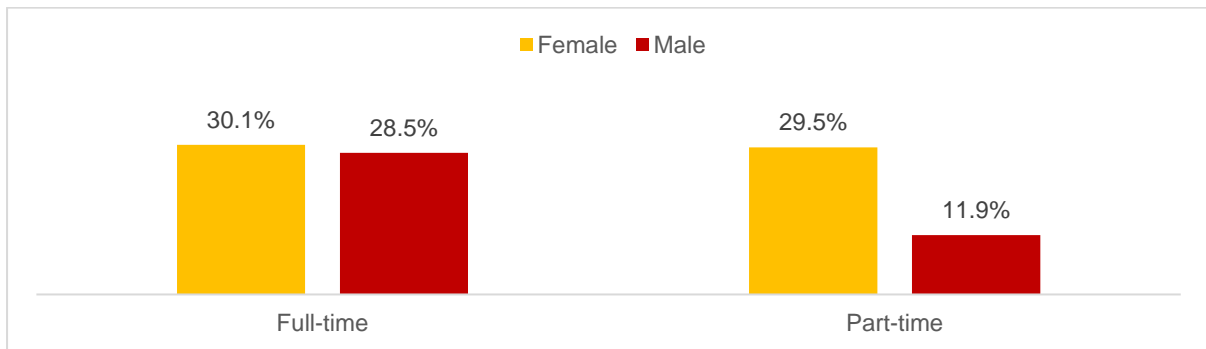
Ffigur 26: Siart bar yn dangos rhywedd yn ôl math o swydd.

Rhywedd yn ôl contract parhaol neu contract gyfnod penodol mewn %

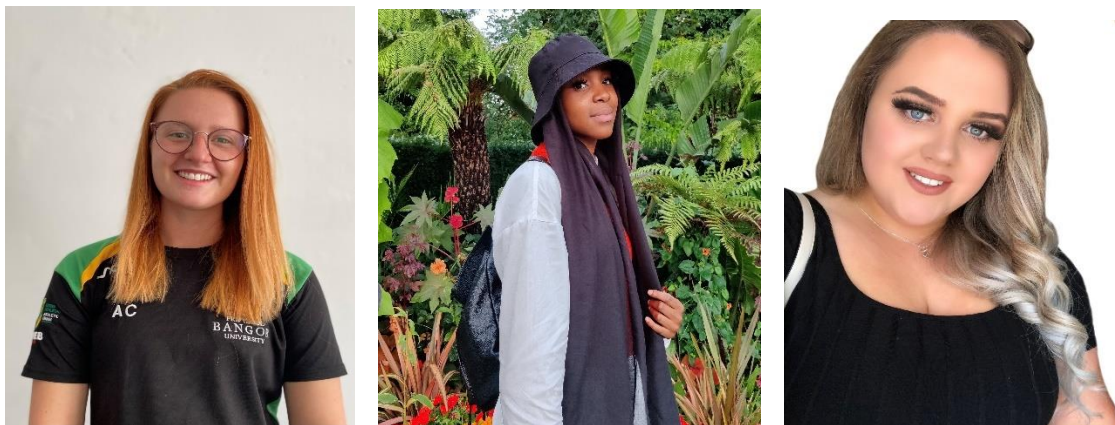


Ffigur 27: Siart bar yn dangos math o contract yn ôl rhywedd.

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %



Ffigur 28: Siart bar yn dangos staff llawn amser a rhan amser yn ôl rhywedd.



Ffigur 29: Ffotograffau o dair myfyrwraig yn derbyn Ysgoloriaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Dyfarnwyd tair **Ysgoloriaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth** i raddedigion eithriadol 2020 Prifysgol Bangor.

Ch-Dd: Abi Cousins, Georgina Sidley-Brooks ac Olaitan Olawande. Bydd yr ysgoloriaethau, sy'n talu ffioedd llawn y cyrsiau, yn galluogi'r myfyrwyr dawnus a brwdfrydig hyn barhau â'u hastudiaethau ac maent bellach wedi cofrestru ar gysiau ôl-radd ym Mangor.



BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU, BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD A BWLCH CYFLOG ANABLEDD

I grynhoi, canfu [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021](#) a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021, gan ddefnyddio data o'r dyddiad ciplun sef 31 Mawrth 2021, fod **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn bodoli ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol aelodau staff gwrywaidd 5.7% yn uwch** na chyflog aelodau staff benywaidd (mae'r bwlch cyflog yn parhau i leihau flwyddyn ar ôl blwyddyn, o 7.2% yn 2020 a 10.8% yn 2019).

Mae'n amlwg o'r data bod mwy o aelodau staff benywaidd nac aelodau staff gwrywaidd (mae mwyafrif y gweithlu yn ferched), felly ymddengys bod y **Bwlch Cyflog Cyffredinol rhwng y Rhywiau yn y brifysgol (18.8% cymedrig)** yn bennaf o ganlyniad i ragor o gynrychiolaeth gan ddynion mewn swyddi uwch yn y brifysgol o gymharu a chynrychiolaeth gan ferched.

Er bod gwaith i'w wneud o hyd i fynd i'r afael â'r bylchau hyn, mae'n gadarnhaol nodi'r gwelliant a wnaed hyd yma o'r adeg y cynhaliwyd yr archwiliad Bwlch Cyflog cyntaf yn 2018 pan oedd **canolrif** y bwlch cyflog yn 11.1% a'r **cymedr** yn 15.4%.

Ar gyfer **Sefydliadau Addysg Uwch ar draws y Deyrnas Unedig, canolrif y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 11.1% a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 15.7%**. Ar gyfer **Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru, canolrif y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 11.1% hefyd a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 15.8%**.

Ers mis Mawrth 2021, yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi bwlch cyflog ethnigrwydd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** yw - 1.7%.

Ers mis Mawrth 2022, hefyd yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi bwlch cyflog anabledd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Anabledd** yw 16.8%.

Ceir rhagor o wybodaeth am y bylchau cyflog a dadansoddiad manwl yn [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021](#).



Figur 30: Ffotograff o Marian Wyn Jones, un o'r siaradwyr ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched Mawrth 2021.

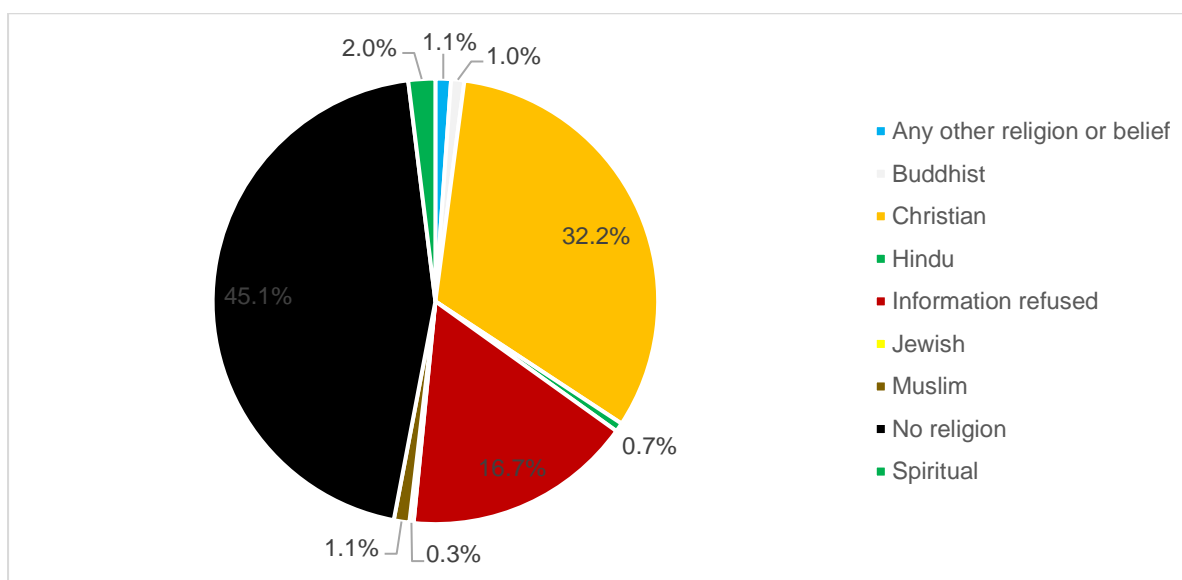
Ym mis Mawrth 2021, ymunodd Prifysgol Bangor â dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2021 (#ChooseToChallenge #IWD2021) drwy gynnal digwyddiad 'Dewis Herio' – sef sgwrs gan Marian Wyn Jones, Cadeirydd Cyngor Prifysgol Bangor. Yn llywyddu'r digwyddiad roedd yr Athro Nichola Callow (Dirprwy Is-ganghellor a Phennaeth y Coleg Gwyddorau Dynol) sy'n cadeirio Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol. Mae'r digwyddiad blynyddol hwn yn darparu fforwm prifysgol gyfan ar gyfer trafod materion yn ymwneud â chydaddoldeb rhyw sy'n effeithio ar yr holl staff a myfyrwyr.



*Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Chrefydd a Chred, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traus**. Ar hyn o bryd mae Advance HE yn adrodd ar gyfraddau casglu a monitro yn unig. Gan mai mater gwirfoddol yw dychwelyd y data hwn ar hyn o bryd nid oes darlun demograffig cenedlaethol ar gael o boblogaeth staff Addysg Uwch y gellir ei ddefnyddio i gymharu'r nodweddion hyn.*

Y ffigur ar gyfer 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yw 16.7%, gostyngiad bach ar 17.2% yn y flwyddyn flaenorol. Y gobaith yw y bydd gwaith y Grŵp Ffydd a'r gwaith y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud i godi ymwybyddiaeth ynghylch pam y gofynnir am y wybodaeth a sut y caiff ei defnyddio yn golygu y bydd y ganran honno yn parhau i ostwng gan alluogi dadansoddiad data mwy cadarn yn y dyfodol.

Yr holl staff yn ôl crefydd, cred neu ddiffyg cred mewn %



Ffigur 31: Siart cylch yn dangos staff yn ôl crefydd, cred neu ddiffyg cred.

Mae cysylltiad rhwng Tîm y Gaplaniaeth â'r Gwasanaethau Myfyrwyr, ac maent yn gweithio gyda'i gilydd i gynnig gofal bugeiliol aml ffydd a chymorth i fyfyrwyr a staff y brifysgol. Mae'r tîm, sy'n perthyn i wahanol draddodiadau ffydd, yn cwrdd yn rheolaidd i sicrhau dull cydlynol o ymdrin â materion ffydd mewn modd sy'n parchu'r gwahanol greddau a thraddodiadau sy'n cael eu harddel.

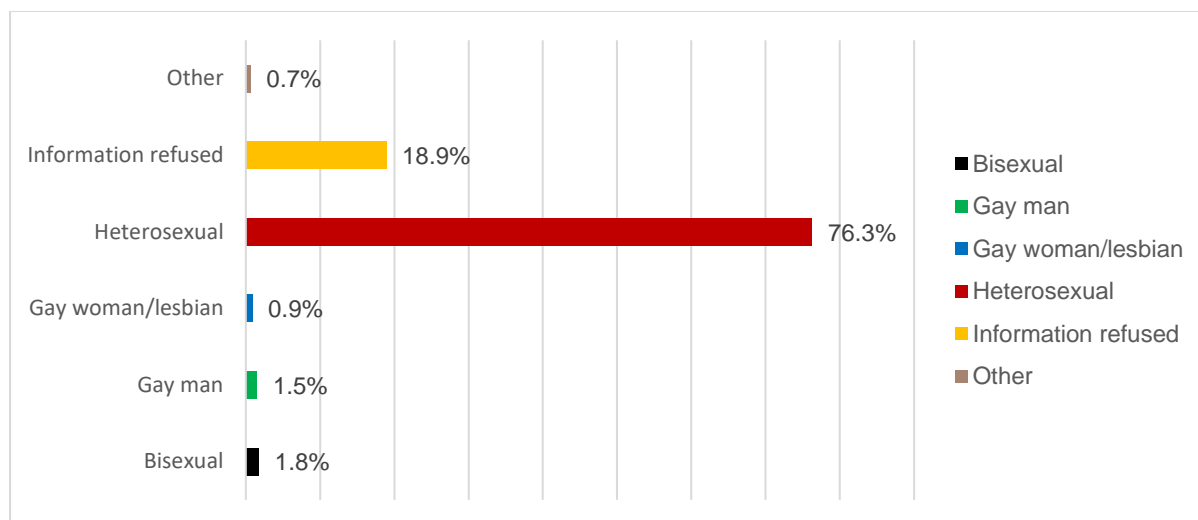


CYFEIRIADEDD RHYWIOL

*Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Chrefydd a Chred, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws**. Ar hyn o bryd mae Advance HE yn adrodd ar gyfraddau casglu a monitro yn unig. Gan mai mater gwirfoddol yw dychwelyd y data hwn ar hyn o bryd nid oes darlun demograffig cenedlaethol ar gael o boblogaeth staff Addysg Uwch y gellir ei ddefnyddio i gymharu'r*

Y ffigur ar gyfer 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yw 18.9%, gostyngiad ar 20.18% yn y flwyddyn flaenorol. Y gobaith yw y bydd gwaith y Rhwydwaith LHDTC gan gynnwys y gwaith y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud i godi ymwybyddiaeth ynghylch pam y gofynnir am y wybodaeth a sut y caiff ei defnyddio yn golygu y bydd y ganran honno yn parhau i ostwng gan alluogi dadansoddiad data mwy cadarn.

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %



Ffigur 32: Siart yn dangos staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol.



Ffigur 33: Ffotograff o faner enfys yn hedfan uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau



TRAWS

*Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Chrefydd a Chred, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws**. Ar hyn o bryd mae Advance HE yn adrodd ar gyfraddau casglu a monitro yn unig. Gan mai mater gwirfoddol yw dychwelyd y data hwn ar hyn o bryd nid oes darlun demograffig cenedlaethol ar gael o boblogaeth staff Addysg Uwch y gellir ei ddefnyddio i*

TRAWS

91.23% o'r un rhyw a gofnodwyd pan gawsant eu geni (2102 o staff)
0.43% rhyw gwahanol i'r hyn a gofnodwyd pan gawsant eu geni (10)
Roedd yn well gan 8.33% beidio â dweud (192)

Cafodd [Polisi a Gweithdrefn Trawsrywedol](#) i gefnogi staff, eu datblygu a'u cymeradwyo gan yr Undebau Llafur a'u cyhoeddi ar ein gwefan ym mis Ionawr 2019, a byddant yn cael eu hadolygu eleni. Mae gennym hefyd [Bolisi Cydraddoldeb i Fyfrwyr Traws](#).



BEICHIOWRHYDD A MAMOLAETH

Cymerodd 24 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.
Cymerodd 18 o ddynion absenoldeb tadolaeth.
Cymerodd 0 o bobl absenoldeb rhiant a rennir.
Cymerodd 2 absenoldeb rhiant
Cymerodd 3 absenoldeb mabwysiadu.

Byddwn yn rhoi sylw i godi ymwybyddiaeth a chynyddu'r nifer sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn ystod cyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024. (Mae ffigurau isel neu sero yn unol â'r nifer sy'n manteisio ar absenoldeb rhiant a rennir yn genedlaethol.)



RECRIWTIO

Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd **301** o swyddi eu hysbysebu. Roedd **2941** o ymgeiswyr (efallai y bydd rhai ymgeiswyr wedi gwneud cais am fwy nag un swydd wag ac os felly byddant yn cael eu cyfrif fwy nag unwaith).

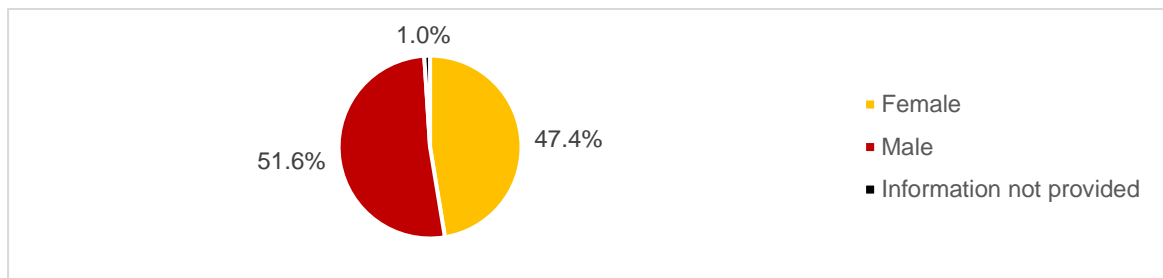
Penodwyd (cyflogwyd) **249** o bobl. O'r 249:

Roedd 60.6% yn ferched
roedd 35.3% yn ddynion
ni ddatgelodd 4% eu rhyw.

Doedd 83.5% ddim yn anabl
nododd 10% eu bod yn anabl
ni ddatgelodd 6.4% eu statws anabledd.

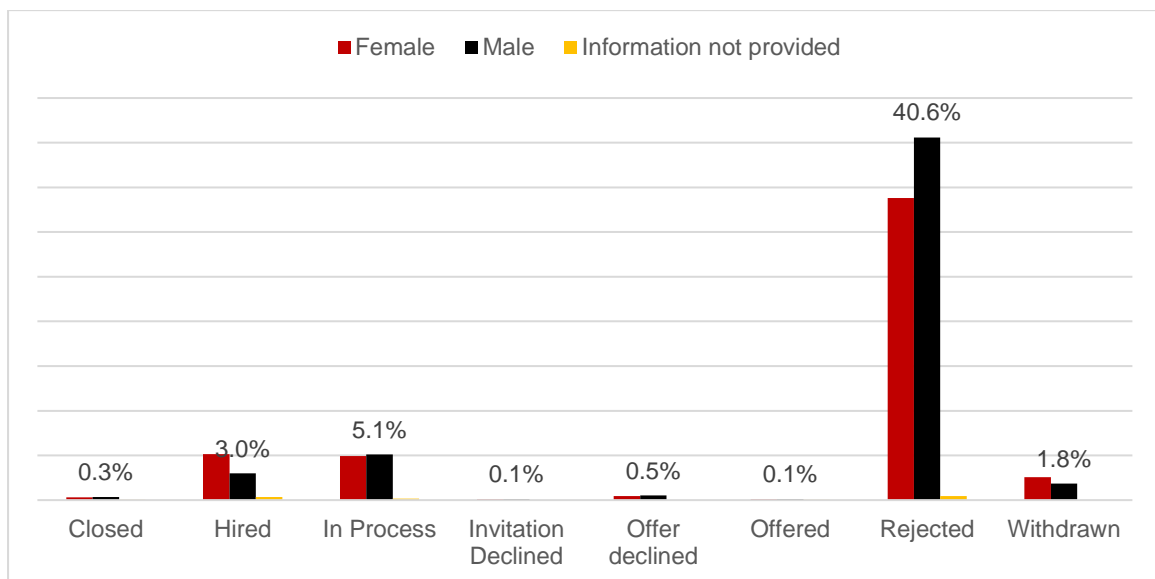
Roedd 83.9% yn wyn
roedd 9.2% o gymunedau ethnig lleiafrifol
ni roddodd 6.8% wybodaeth am ethnigrwydd.

Pob ymgeisydd yn ôl rhywedd mewn %



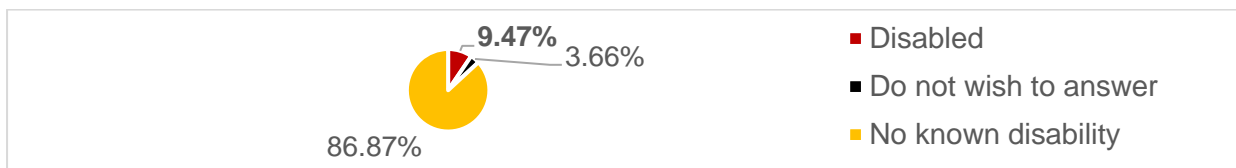
Ffigur 34: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd recriwtio yn ôl rhywedd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd mewn %



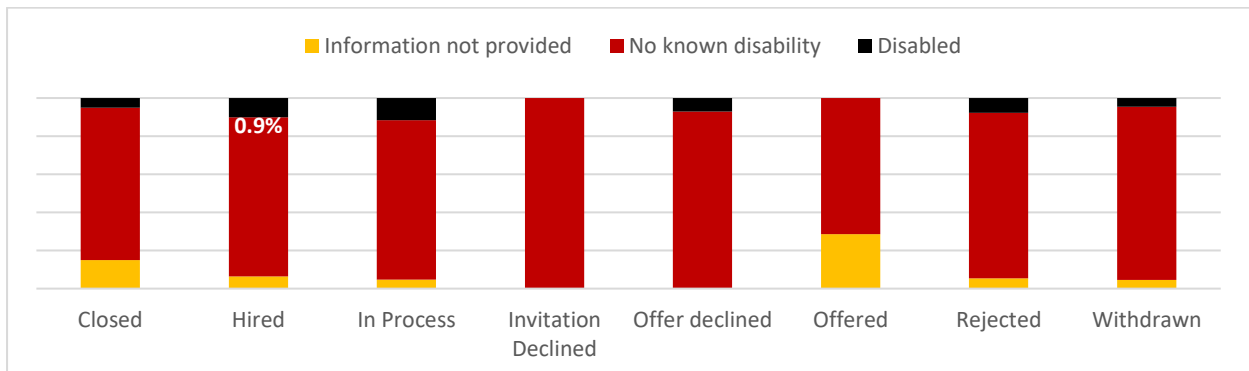
Ffigur 35: Siart yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd.

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %



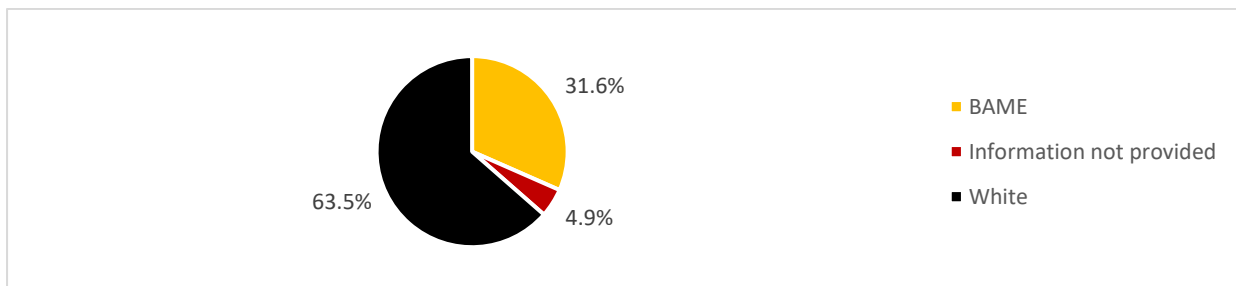
Ffigur 36: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd yn ôl statws anabledd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %



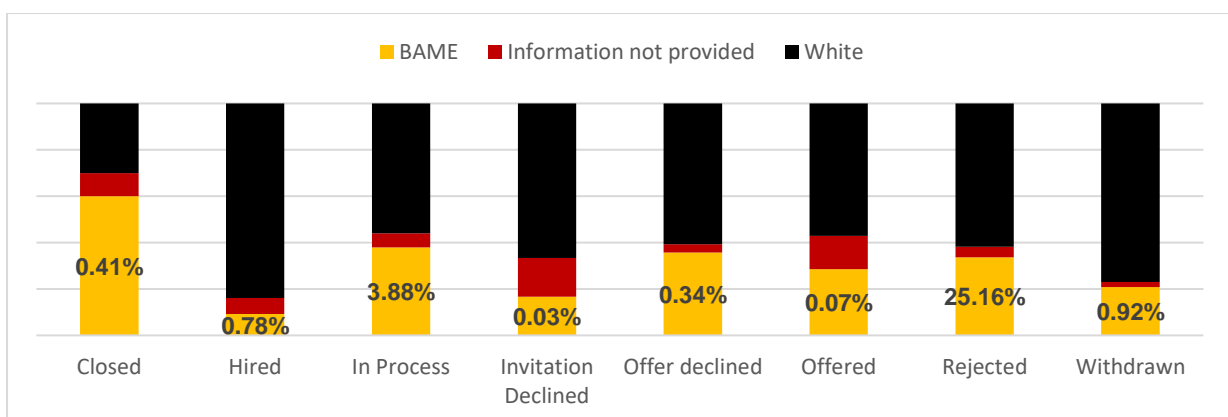
Ffigur 37: Siart cylch yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl statws anabledd.

Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %



Ffigur 38: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %



Ffigur 39: Siart yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd.



DYRCHAFIADAU

Yn ystod blwyddyn academaidd 2020 – 2021 roedd y rownd ddyrchafiadau ar gau.

Dyrchafwyd 11 aelod o staff o swydd Darlithydd ar raddfa 7 i swydd Darlithydd 2 ar raddfa 8 fel rhan o delerau ac amodau cyflogaeth eu contract.

Roedd 60% yn ferched, 40% yn ddynion.

Nododd 20% eu bod yn anabl.

Roedd 20% o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Roedd 100% ohonynt yn gweithio'n llawn amser



STAFF A ADAWODD

Staff a adawodd y Brifysgol

Yn ystod blwyddyn academaidd 2020 - 2021, gadawodd **371** o staff eu cyflogaeth yn y brifysgol sy'n cyfateb i **16.1%** o'r holl staff.

O blith yr holl staff a adawodd

Roedd 63.6% yn ferched, 36.4% yn ddyinion.

Nododd 13.5% eu bod yn anabl.

Roedd 8.6% o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Y rheswm uchaf dros adael yn gyffredinol oedd oherwydd **Diwedd Contract Cyfnod Penodol** (35%) ac yna **Ymddiswyddiad** (34.2%) a **Diswyddiad Gwirfoddol** (27.8%).

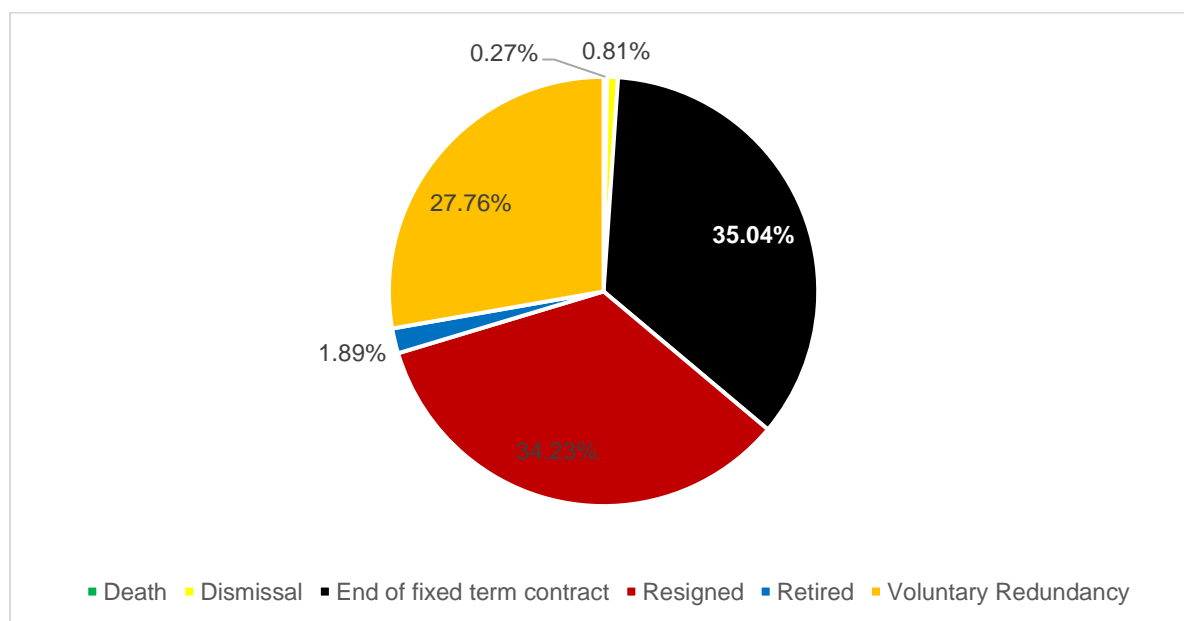
Yr ystod oedran gyda'r nifer uchaf o staff a adawodd oedd **25 - 34 oed** (25.88%) a'r prif reswm dros adael i'r staff yn y grŵp oedran hwn oedd **Diwedd Contract Cyfnod Penodol**.

Canran y staff a adawodd a nododd eu bod yn **Anabl** oedd 13.5% o gymharu â chanran yr holl staff a nododd eu bod yn anabl sef 9.59%.

Canran y staff a adawodd a nododd eu bod o **gymunedau ethnig lleiafrifol** oedd 8.6% o gymharu â chanran yr holl staff sef 6.9%.

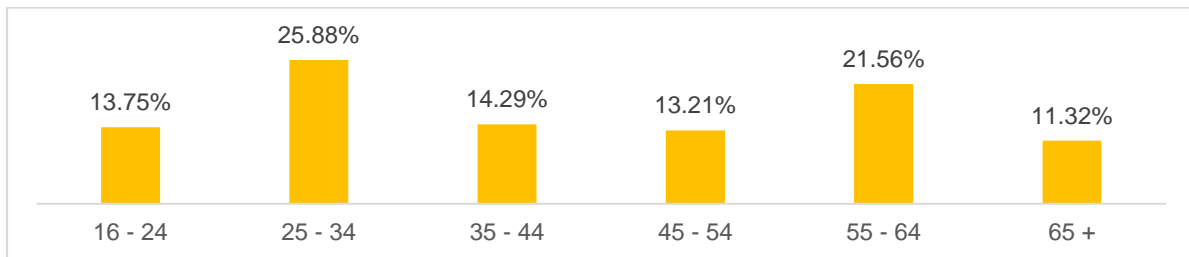
O blith yr holl staff a adawodd roedd **63.6% yn ferched, 36.4% yn ddyinion**, mae hyn yn cymharu â chanrannau'r holl staff yn ystod y cyfnod adrodd pan oedd 59.6% yn ferched a 40.4% yn ddyinion.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rheswm dros adael mewn %



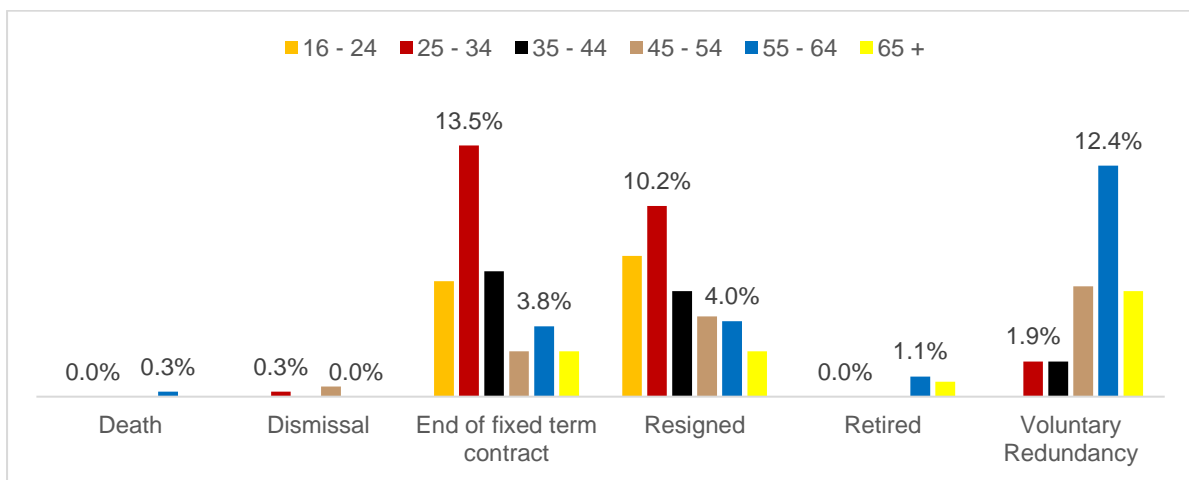
Ffigur 40: Siart cylch yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl oedran mewn %



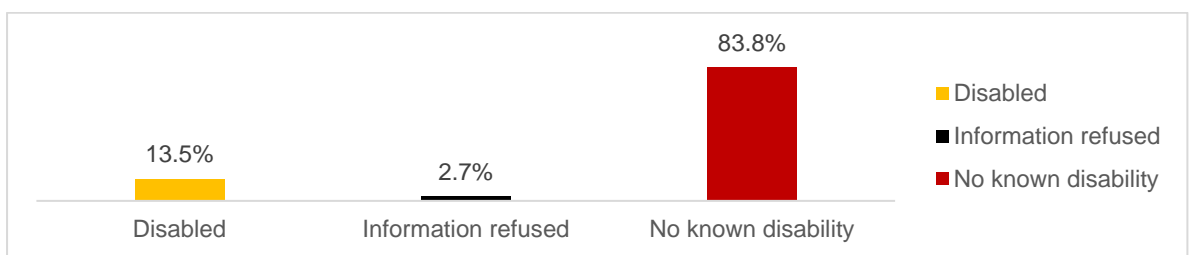
Ffigur 41: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ystod oedran.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl oedran a rheswm dros adael mewn %



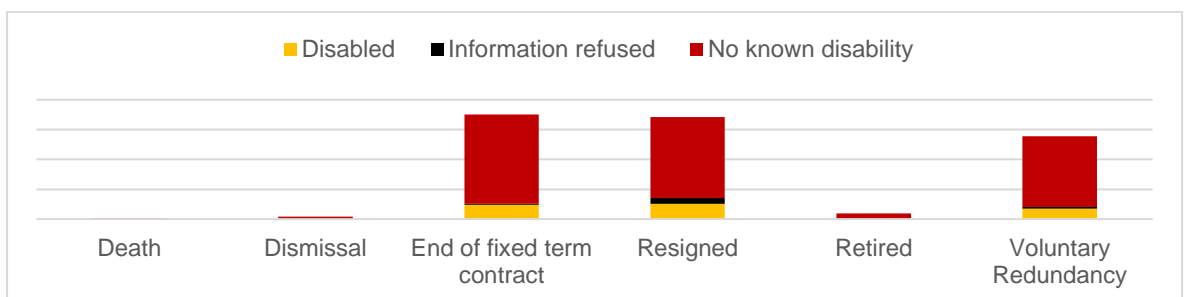
Ffigur 42: Siart glystyrog yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd mewn %



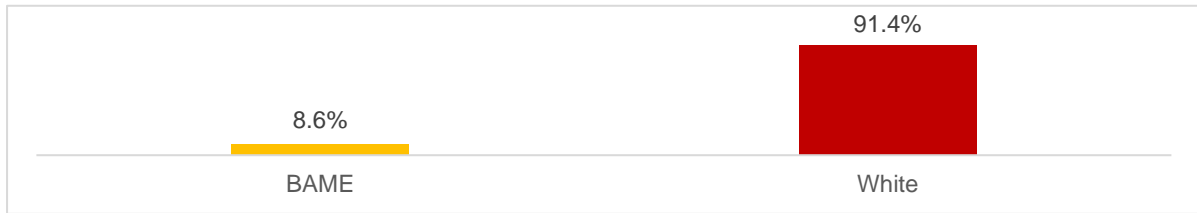
Ffigur 43: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael mewn %



Ffigur 44: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd mewn %



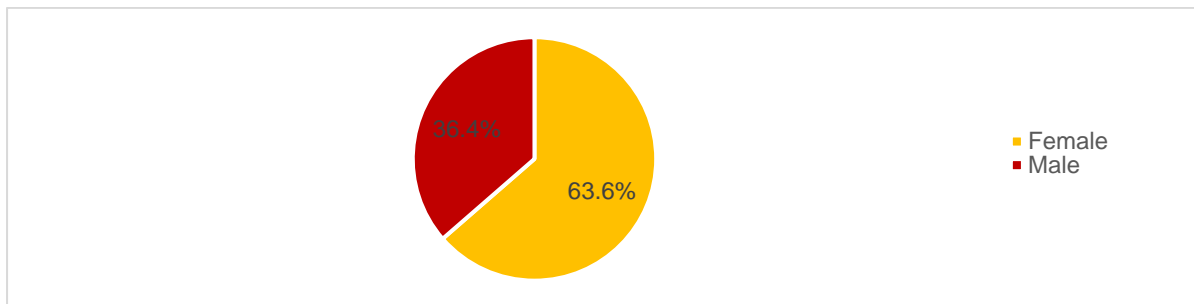
Ffigur 45: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael mewn %



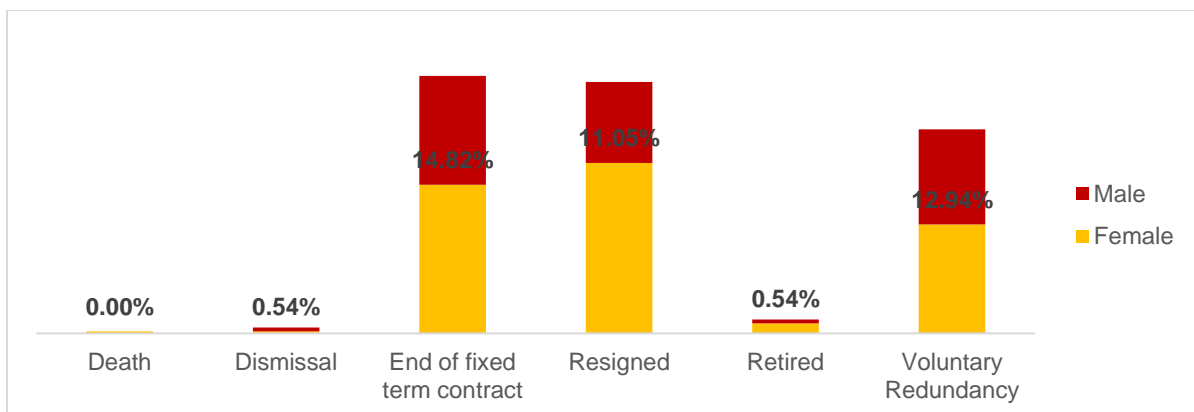
Ffigur 46: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 47: Siart cylch yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd.

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael mewn %



Ffigur 48: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a dros adael.



GWREIDDIO CYDRADDOLDEB

Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r brifysgol yn cydnabod bod hyfforddiant staff priodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a chynhwysiant yn ddull pwysig ac effeithiol o feithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau, gan ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal.

O ganlyniad i'r heriau a ddaeth yn sgil pandemig COVID-19 a bod mwyafrif staff y Brifysgol yn gweithio gartref, symudwyd y ddarpariaeth hyfforddiant staff ar-lein. Mae hyn wedi galluogi rhai grwpiau staff o'r tu allan i gampws Bangor i gael mynediad at fwy o'r ddarpariaeth hyfforddi, yn enwedig y rhai sy'n gweithio ar Gampws Wrecsam fel arfer.

Fel prifysgolion eraill yn y Deyrnas Unedig, symudwyd yr holl ddarpariaeth addysgu academiaidd ym Mangor ar-lein ar ddechrau'r cyfnod clo. Ffurfiwyd grŵp tasg i ystyried y ffordd orau o ddarparu cefnogaeth ar-lein i staff. Cynhaliwyd cyfres o seminarau i gefnogi staff addysgu gan ddechrau ym mis Awst 2020. Roedd y pynciau y rhoddwyd sylw iddynt yn cynnwys sut i addasu a datblygu adnoddau addysgu ar gyfer eu cyflwyno ar-lein gyda sesiwn benodol dan y teitl *Developing Accessible Resources Online* a hwyluswyd gan dechnolegwyr dysgu a Phennaeth y Gwasanaethau Anabled. Roedd nifer dda iawn yn bresennol ac edrychodd 74 aelod o staff ar y weminar hon yn unig.

Yn ystod y pandemig lansiwyd rhwydwaith rhieni / gofalwyr a oedd yn gyfle anffurfiol i staff gefnogi ei gilydd trwy gyfarfod ar-lein, sgysiau a rhannu adnoddau. Rydym wedi derbyn adborth yn dweud wrthym fod hon wedi bod yn ffynhonnell dda o gefnogaeth i nifer o staff yn ystod cyfnod heriol iawn.

Mae gennym raglen o hyfforddiant cydraddoldeb a luniwyd i ddiwallu anghenion staff:

- Mae'r holl staff sydd newydd eu penodi yn cwblhau sesiwn gynefino ar-lein trwy amgylchedd dysgu rhithwir Blackboard. Fel rhan o'r rhaglen hon mae'n ofynnol i staff gwblhau rhaglen hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein y brifysgol.
- Mae'r ddarpariaeth hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei theilwra i ddiwallu anghenion grwpiau penodol o staff e.e. wardeiniaid myfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n ymgymryd ag asesiadau effaith cydraddoldeb a hyfforddiant yn y cnawd i weithwyr llaw.
- Darperir hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr ar ffurf gweithdai hanner diwrnod a gynhelir dair neu bedair gwaith y flwyddyn gyda sesiynau Saesneg a Chymraeg yn cael eu cynnal. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i deilwra ar gael os gwneir cais amdano i dimau penodol. Yn ystod y cyfnod adrodd, cynhaliwyd tair sesiwn ar-lein (oherwydd cyfyngiadau COVID) a mynychodd 26 o staff.
- Rhaid i bob aelod o staff sy'n rhan o'r broses Recriwtio a Dethol fynychu hyfforddiant ac yn ystod y cyfnod adrodd cynhaliwyd y sesiwn hon dair gwaith.
- Lansiwyd ein hyfforddiant ar-lein newydd ar Ragfarn Ddiarwybod i'r Pwyllgor Gweithredu, i'r Deoniaid ac i Benaethiaid Ysgolion a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Ers 1 Awst 2020, mae 1064 aelod staff wedi cwblhau'r hyfforddiant hwn.



ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Defnyddiwyd y ffurflen Asesu Effaith Cydraddoldeb a chanllawiau cysylltiedig sydd wedi eu diwygio yn ddiweddar yn helaeth yn ystod yr ymarfer ailstrwythuro diweddar ar draws y brifysgol gyfan.

Hyd yma mae'r holl gynigion a pholisïau sy'n ymwneud â'r brifysgol wedi cael eu hasesu a'u rhannu gyda'r Undebau Llafur trwy' gyfrwng y polisi a threfnau ffurfiol Rheoli Newid yn ogystal â chyfarfodydd.

Mae hyfforddiant ar gynnal asesiadau Effaith Cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori i'r gweithdy hanner diwrnod 'Cydraddoldeb i Reolwyr' ac mae'r ffurflen dempled a'r canllawiau wedi'u cyhoeddi ar dudalennau gwe Adnoddau Dynol.

Mae cwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bellach yn gyffredin yn y Brifysgol, ac maent wedi cael eu cwblhau ym mhob maes gan gynnwys:

Wrth ystyried y Polisi Cronfeydd Pontio newydd,

Wrth adolygu'r project Partneriaethau Ymestyn yn Ehangach,

Wrth ddatblygu'r pecyn cymorth newydd ar gyfer Gweithio Dynamig,

Wrth ystyried hygyrchedd a'r defnydd a wneir o Pontio,

Wrth ddatblygu Cynllun Prentisiaethau Gradd,

Wrth asesu effaith Ailstrwythuro Undeb y Myfyrwyr.

Wrth asesu effaith y newidiadau arfaethedig i Gynllun Pensiwn yr USS.

GWAITH ACHOS FFURFIOL MEWN PERTHYNAS Â STAFF

Yn ystod y cyfnod adrodd, digwyddodd y gwaith achos ffurfiol canlynol:

Disgyblu 10 (7 dyn, 3 merch)

Cwyn x 5 (2 ddyn, 3 merch)

Galluedd x 7 (4 dyn, 3 merch)

Cyfnod prawf x 2 (1 dyn, 1 ferch)



ATODIAD 1

Mae cynnydd yn erbyn Amcanion Cydraddoldeb ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dilyn fel Atodiad 1. Dyma'r cynllun gweithredu manwl sy'n sail i [Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#) a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020 ar dudalennau gwe Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol.

ATODIAD 2

Data Cydraddoldeb Myfyrwyr (fel dogfen .pdf ar wahân).

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn mewn fformat hygyrch ac mae hefyd wedi'i gyhoeddi yn Saesneg.

Paratowyd a chyhoeddwyd gan adran Adnoddau Dynol Prifysgol Bangor a'i gymeradwyo gan y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Mawrth 2022.

