Prifysgol Bangor

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB

Cyfnod adrodd data:

1 Awst 2021 - 31 Gorffennaf 2022

RHAGAIR

Fel Dirprwy Is-ganghellor gyda goruchwyliaeth dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor, mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar gyfer blwyddyn academaidd 1 Awst 2021 - 31 Gorffennaf 2022. Dyma'r trydydd Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol oddi fewn i gyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, rydym wedi gweithio i sicrhau bod yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei dyrchafu a'i gwella ar draws yr holl strategaethau sefydliadol, gan ymgorffori ei hamcanion yn rhan greiddiol o bopeth a wnawn. Mae sefydlu'r pwyllgor 'Pobl a Diwylliant' fel un o is-bwyllgorau'r Cyngor (Y Corff Llywodraethu), i graffu ar berfformiad y Brifysgol yn erbyn targedau a nodau amrywiol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn ddim ond un enghraifft o'r camau rhagweithiol yr ydym wedi'u cymryd i sicrhau ein bod yn parhau i gyrraedd y targed o ran ein huchelgais.

Mae'r Brifysgol yn hynod falch o'r gwobrau yr ydym wedi eu cael sy'n dathlu ein hymrwymiad i gydraddoldeb rhyw. Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i Siarter Athena SWAN ac ar hyn o bryd mae gennym wobr Efydd i gydnabod ein gwaith a'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud yn y maes hwn. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar draws y maes academaidd tuag at ennill gwobrau ychwanegol ar lefel ysgolion. Mae gwaith hefyd yn mynd rhagddo ar y cais am wobr Arian sefydliadol, a'r nod yw cyflwyno'r cais hwn cyn diwedd 2023.

Ym mis Ebrill 2022 ymunodd Prifysgol Bangor â Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE. Bydd ein taith tuag at ddod yn Brifysgol wrth-hiliol – fel rhan o'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac yn unol â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru – yn caniatáu inni wella ein dealltwriaeth o staff a myfyrwyr lleiafrifiedig a'u profiadau o weithio ac astudio ym Mangor. Yn ei dro, bydd hyn yn ein galluogi i gymryd camau mwy penodol ac effeithlon tuag at fynd i'r afael ag anghydraddoldeb ar sail hil.

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn parhau i ostwng, a bellach mae'r bwlch canolrifol yn 5.8%, 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 ymrwymo i fynd i'r afael â'r materion hynny a darparu profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol i holl staff a myfyrwyr y Brifysgol.

Dyma'r drydedd flwyddyn i ni adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r ail flwyddyn o adrodd ar y bwlch cyflog anabledd, gyda'r bylchau cyflog canolrifol yn -4.9% a 15% yn y drefn honno.

Mae gwaith wedi dechrau i edrych ar amrywiaethu'r cwricwlwm ac ystyried sut y gallwn fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad sy'n gysylltiedig â demograffeg rhai myfyrwyr. Rydym hefyd wedi ymrwymo i ddatblygu rhagor ar ein dull ymarfer cynhwysol o ddysgu, addysgu ac asesu; Cam pwysig yn y gwaith hwn yw sicrhau bod y data a gasglwn yn gyflawn ac yn berthnasol fel bod y strategaethau a'r ymyriadau wedi eu seilio ar dystiolaeth, ac yn cefnogi *pob un* o'n myfyrwyr i gyflawni eu llawn botensial.

Mae ein hymrwymiad i ddarparu amgylchedd diogel a chefnogol i'n staff a'n myfyrwyr wedi ein harwain i wella'r ffyrdd y gallwn gefnogi unrhyw un sy'n profi aflonyddu. Nawr mae staff a myfyrwyr yn gallu adrodd am aflonyddu mewn nifer o ffyrdd a chael y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt.

Gobeithiwn fod yr adroddiad a gyflwynir yma yn amlygu'r cynnydd yr ydym wedi'i wneud ac yn dangos ein hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rwy'n falch o'r gwaith y mae'r Brifysgol yn ei wneud i gryfhau a datblygu amrywiaeth a chynhwysiant, ond mae mwy i'w wneud, ac edrychaf ymlaen at ddatblygu ein hymrwymiad yn bellach dros y blynyddoedd i ddod.

Yr Athro Andrew Edwards, Dirprwy Is-ganghellor a Chadeirydd y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

CYNNWYS

1 .... Rhagair gan yr Athro Andrew Edwards

2 .... Cynnwys

3 .... Rhagarweiniad

5 .... Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol

6 .... Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol (mwy o wybodaeth yn Atodiad 1)

8 .... Strwythurau

9 .... Cipolwg ar y Staff

10 .... Oedran

15 .... Anabledd

18 .... Ethnigrwydd (Hil)

21 .... Rhywedd (Rhyw)

25 .... Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog Anabledd

26 .... Crefydd, Cred a Diffyg Cred

27 .... Cyfeiriadedd Rhywiol

28 .... Traws

29 .... Beichiogrwydd a Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd

30 .... Recriwtio

33 .... Dyrchafiadau

34 .... Staff a Adawodd

38 .... Gwreiddio Cydraddoldeb

39 .... Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a Gwaith Achos Ffurfiol

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 academaidd, a ffocws cryf ar brofiad myfyrwyr. Mae tua 10,000 o fyfyrwyr yn astudio gyda ni ar hyn o bryd ac mae ein haddysgu a'n hymchwil wedi'u grwpio'n naw Ysgol academaidd. Mae gennym tua 2,000 o staff yn gweithio ar draws ein tri Choleg, wyth o Wasanaethau Proffesiynol ac Undeb y Myfyrwyr.

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'r staff a'r myfyrwyr.

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

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb y 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 gyrff 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 warchodedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
3. **meithrin** perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Mae'r **ddyletswydd gyffredinol** yn cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig 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.

Roeddem yn croesawu dechrau y dyletswydd economaidd-gymdeithasol yn ran o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru ar 31 Mawrth 2021 ac rydym wedi ymgorffori ystyriaeth ohoni yn y,
“Penderfyniadau sy’n gosod blaenoriaethau cyffredinol y sefydliad, y strategaethau a pholisïau allweddol, y targedau, y dulliau eang, a’r gwariant sy’n ymwneud â chyflawni ei fusnes.”

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol hwn, a gyhoeddir ym mis Mawrth 2023, yn cyflwyno gwybodaeth monitro cydraddoldeb am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogwyd yn ystod blwyddyn academaidd 2021 - 2022. 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 25 o’r adroddiad hwn.

Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae data monitro ynghylch proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn cael ei gasglu'n flynyddol drwy system cofnodion staff y Brifysgol (Agresso), y system recriwtio (Talentlink) a system recriwtio a chofnodion myfyrwyr yr Adran Gynllunio (Banner).

Mae cwestiynau am nodweddion gwarchodedig 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. Rydym wedi datblygu 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, Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a Phwyllgor Pobl a Diwylliant y Brifysgol yn flynyddol.

DATA CYDRADDOLDEB STAFF

Yn dilyn mae data cydraddoldeb ein staff yn ôl nodwedd warchodedig 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.

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac i ddatblygu camau gweithredu newydd. Defnyddir data hefyd i lywio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb. Mae ystadegau a data cydraddoldeb yn allweddol wrth i'r Brifysgol ac Ysgolion unigol wneud ceisiadau am ddyfarniadau Athena SWAN. Byddant hefyd yn bwysig wrth wneud ein cais ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil, ac felly cânt eu hadolygu'n rheolaidd gan dimau hunanasesu ar lefel Prifysgol ac ar lefel Ysgolion.

Pwyntiau i'w nodi:

- Mae data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2021 - 31 Gorffennaf 2022.
- Cyfrifir oedrannau aelodau staff ar 1 Awst yn y flwyddyn adrodd neu ar ddyddiad dechrau yr aelod staff yn y gwaith os dechreuodd y 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: Staff Statistical Report 2022**'

TROSOLWG O WEITHGARWCH Y BRIFYSGOL

Mae datblygiadau allweddol ym mlwyddyn academaidd 2021 – 2022 yn cynnwys:

Amrywiaeth ar fyrddau ac uwch grwpiau

Mae'n glir fod agweddau cadarnhaol i Brifysgol Bangor yn 2021/22 o ran cynrychiolaeth merched. Cyflawnwyd cydbwysedd rhwng y rhywiau o ran aelodaeth ein grwpiau strategaeth, gyda 51% yn ferched, 49% yn ddynion, ac arhosodd cynrychiolaeth merched ar ein Bwrdd Gweithredol yn 33%, i fyny o 30% yn 2019/20. Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau o ran ein Penaethiaid Ysgolion, gyda 44% o benaethiaid yn ferched a 56% yn ddynion; yn 18/19 dim ond 7% o'n Penaethiaid Ysgolion oedd yn ferched. Nodwyd bod cynrychiolaeth gan ferched yn y Grŵp Strategaeth Ddigidol yn llai na 10% yn 2020/21 ac mae hyn bellach wedi cynyddu i 31% o gynrychiolaeth gan ferched.

Yn ystod blwyddyn academaidd 2021 – 2022 crëwyd 12 o rolau newydd fel Dirprwy Is-gangellorion Cynorthwyol i arwain ar feysydd rhaglen megis Amrywiaeth a Chynhwysiant, Iechyd a Lles, Cynaliadwyedd ac ati. O'r 12 rôl hyn, llenwyd 6 gan staff benywaidd, 5 gan staff gwrywaidd ac mae un rôl yn wag.

Gwreiddio cydraddoldeb a rhannu arferion da

Rydym yn parhau i adolygu a datblygu ein harferion recriwtio cynhwysol i sicrhau ein bod yn annog ac yn cefnogi ystod amrywiol o dalent ac yn amddiffyn rhag rhagfarn yn ein prosesau. Eleni rydym wedi cytuno i dreialu ceisiadau dienw ar draws y gwasanaethau proffesiynol, i ystyried cynnwys gwiriadau rhagfarn ar gyfer aelodau panel cyfweld, ac i ystyried pa fesurau gweithredu cadarnhaol y gallai fod eu hangen i gefnogi'r gwaith o ran lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu cynrychiolaeth merched mewn swyddi uwch arweinwyr. Yn ystod y cyfnod adrodd, fe wnaethom gyflwyno cam ychwanegol o fonitro rhestrau byr y mae pawb arnynt yn ddynion a ble ceir ymgeiswyr o'r ddau ryw.

Rydym wedi ehangu ein cyfres o gyfleoedd dysgu a datblygu sy'n seiliedig ar gydraddoldeb, gan ganolbwyntio'n benodol ar roi'r wybodaeth a'r hyder i reolwyr arwain a chefnogi staff ar faterion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn ogystal â modiwl hanfodol am Ragfarn Ddiarwybod a hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i Reolwyr, rydym wedi cyflwyno Canllaw Hanfodol i Reolwyr, sy'n cyd-fynd â'r rhaglen gynefino gyffredinol. Rydym hefyd wedi cyflwyno rhaglen Rheolwyr Bangor, ac mae cydraddoldeb a chynhwysiant yn thema greiddiol sy'n rhedeg drwy'r pethau hyn.

Siarter Cydraddoldeb Hil

Ym mis Ebrill 2022 ymunodd Prifysgol Bangor â Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE. Mae ein taith tuag at ddod yn Brifysgol wrth-hiliol fel rhan o'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn gofyn am ymrwymiad parhaus ac adnoddau penodol. I'r perwyl hwn, cafodd rôl Swyddog Cydraddoldeb parhaol ychwanegol ei chreu i arwain y gwaith hwn a penodwyd i'r swydd yn haf 2022. Bydd ein gwaith ar y Siarter Cydraddoldeb Hil yn ein galluogi i wella'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth sydd gennym o staff a myfyrwyr lleiafrifiedig a'u profiadau o weithio ac astudio ym Mangor. Bydd hyn yn ein galluogi i gymryd camau mwy penodol ac effeithlon tuag at fynd i'r afael ag anghydraddoldeb ar sail hil, ac yn cyd-fynd â'r gwaith Athena Swan drwy ddull croestoriadol mwy ystyrlon o ddadansoddi cydraddoldeb.

Athena Swan a chydraddoldeb rhyw

Ar hyn o bryd mae gan Brifysgol Bangor wobrau Efydd ar lefel sefydliadol ac ar draws 6 o'r ysgolion. Yn dilyn adolygiad annibynnol yn ystod y flwyddyn academaidd ddiwethaf, adolygodd Advance HE y Siarter Athena Swan, a bydd y tair ysgol arall yn gwneud cais am ddyfarniadau o dan y Siarter ar ei newydd wedd. Gan adeiladu ar yr hyn rydym wedi ei gyflawni ar lefel ysgolion ac ar lefel sefydliadol, rydym wedi bod yn parhau â'r gwaith o wneud cais am wobr Arian Athena Swan sefydliadol yn ystod 2022/23 ac mae'r tair ysgol arall bellach yn gweithio tuag at gyflwyno yn 2023.

Rydym yn parhau i gefnogi cydweithwyr benywaidd i fynychu rhaglen arweinyddiaeth Aurora Advance HE. Mae 9 aelod o staff benywaidd wedi cwblhau'r rhaglen ers 2020 pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd i ddechrau. Ar hyn o bryd mae gennym 7 o gyfranogwyr wedi'u cadarnhau ar raglen 2023.

Ffurfiwyd Gweithgor Menopos ym mis Ionawr 2022 gyda rhanddeiliaid ar draws y Brifysgol yn canolbwyntio ar wella'r gefnogaeth sydd ar gael i staff. Adolygwyd a diweddarwyd cynnwys tudalennau gwe'r adran Iechyd Galwedigaethol a'r adran Iechyd a Lles. Crëwyd canllaw menopos ar gyfer yr holl staff ac mae cynlluniau ar waith i gynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth a threialu cyfres o ddigwyddiadau Lolfa Menopos i staff.

Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol i arwain ym maes Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Yn 2022 penodwyd yr Athro Morag McDonald i rôl newydd fel Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol dros Amrywiaeth a Chynhwysiant a phenodwyd Dr Thandi Gilder i rôl newydd fel Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu dros Amrywiaeth a Chynhwysiant yn CELT (y Ganolfan Gwella Addysgu a Dysgu). Ariannwyd y ddwy rôl gan Lywodraeth Cymru ac ers 2022 maent wedi bod yn arwain ac yn cefnogi'r gwaith o gyflawni ein Nodau Cydraddoldeb Strategol, rhoi ein cynllun gweithredu ar waith, gan gynnwys edrych ar ffyrdd o fynd i'r afael ag arferion cynhwysol mewn addysgu ac asesu ar draws y Brifysgol, amrywiaethu'r cwricwlwm, lleihau'r bwlch cyrhaeddiad ar gyfer myfyrwyr a chysoni ein gwaith ar Athena Swan a'r Siarter Cydraddoldeb Hil i sicrhau dull croestoriadol o ddatblygu tegwch. Mae'r rolau hyn wedi ein galluogi i ganolbwyntio ar arwain a chydlynu gwaith ar gydraddoldeb strategol a gweithredol ar draws y Brifysgol a gwaith ar y cais am Wobr Arian Athena Swan.

Lles

Un o amcanion allweddol y grŵp strategaeth Iechyd a Lles eleni fu sicrhau bod y ddarpariaeth yn cydnabod ac yn bodloni anghenion penodol staff a myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig, a gweithio gydag arweinwyr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i wneud yn siŵr bod yr amcanion hyn yn cyd-fynd â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Yn 2022 fe ddechreuon ni ymchwilio i'r arferion gorau wrth ymdrin â rhwydweithiau staff â nodweddion gwarchodedig, er mwyn sicrhau bod ein rhwydweithiau'n gwella iechyd, lles ac ymdeimlad o berthyn ymysg staff ym Mhrifysgol Bangor.
Datblygwyd y ddogfen Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan Arweiniad Myfyrwyr 2023-25 ar y cyd ag Undeb Bangor yn seiliedig ar ymgynghori helaeth rhwng myfyrwyr a staff.

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 yr Athro Andrew Edwards, Dirprwy Is-ganghellor, mae'r uwch grŵp hwn yn gyfrifol am faterion yn ymwneud â chydraddoldeb yn y Brifysgol, gan gynnwys gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024. 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 Bwrdd Gweithredol.

GRŴP ATHENA SWAN.

Dan gadeiryddiaeth yr Athro Morag McDonald, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol dros Amrywiaeth a Chynhwysiant, dyma'r grŵp sy'n llywio ac yn coladu ceisiadau'r Brifysgol am wobrau Athena SWAN ar lefel Prifysgol gyfan ac ar lefel Ysgolion unigol.

Y SIARTER CYDRADDOLDEB HIL

Ym mis Ebrill 2022 ymunodd Prifysgol Bangor â Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE. Mae ein taith tuag at ddod yn Brifysgol wrth-hiliol fel rhan o'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn gofyn am ymrwymiad parhaus ac adnoddau penodol. I'r perwyl hwn, cafodd rôl Swyddog Cydraddoldeb parhaol ychwanegol ei chreu i arwain y gwaith hwn a phenodwyd i'r swydd yn haf 2022.

PWYLLGORAU CYDRADDOLDEB Y COLEGAU

Mae'r tri Choleg wedi sefydlu Pwyllgorau Cydraddoldeb. Mae'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn aelodau o'r pwyllgorau hyn, yn ogystal ag aelodau o dimau hunanasesu Athena SWAN. Mae'r grwpiau hyn yn gwneud gwaith manwl ar geisiadau Athena SWAN yn ogystal â rhoi sylw i faterion cydraddoldeb eraill. Unwaith y bydd wedi'i sefydlu, rhagwelir y bydd aelodau Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn dod yn aelodau o bwyllgorau cydraddoldeb y colegau. Rydym yn y broses o sefydlu **Pwyllgor Cydraddoldeb ar gyfer y Gwasanaethau Proffesiynol** a fydd yn dod yn weithredol yn ystod Gwanwyn/Haf 2023.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Mae wyth aelod o staff yn Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ac yn cwmpasu pob rhan o'r Brifysgol. Maent yn gweithredu fel rhwydwaith gydag Uwch Swyddog Cydraddoldeb yr adran Adnoddau Dynol, Swyddog Cydraddoldeb yr adran Adnoddau Dynol (sy'n arwain ar y Siarter Cydraddoldeb Hil), Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr y Gwasanaethau Myfyrwyr a Rheolwr y 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 rhwng aelodau unigol o staff a'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae cwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bellach yn beth cyffredin 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, yn ogystal â hyfforddiant pwrpasol sydd ar gael ar gais.

CIPOLWG AR Y STAFF
1 Awst 2021 - 31 Gorffennaf 2022

2349 o staff (cyfrif pennau)

OEDRAN CYFARTALOG mewn blynyddoedd = 43.8
Gwryw = 44.5
Benyw = 43.4

ANABLEDD
Nododd 10.7% o staff eu bod yn anabl (252 o staff)
Nododd 86.7% o staff nad oeddent yn anabl (2037)
Roedd yn well gan 2.6% beidio â dweud (60)

ETHNIGRWYDD/HIL
Dywedodd 7.9% o gydweithwyr eu bod yn bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol (186 o staff)
Roedd yn well gan 0.9% beidio â dweud (20)
Nododd 91.2% o staff eu bod yn wyn (2143)

RHYWEDD/RHYW
59.7% yn ferched (1403)
40.3% yn ddynion (946)

CREFYDD, CRED A DIFFYG CRED
46.5% dim crefydd (1092 o staff)
31.9% Cristnogol (750)
1.8% Ysbrydol (43)
1.3% Moslemiaid (30)
1.2% unrhyw grefydd neu gred arall (28)
1.2% Bwdhyddion (29)
0.7% Hindŵiaid (17)
0.3% Iddewon (6)
15.1% gwell beidio â dweud (354)

CYFEIRIADEDD RHYWIOL
77.2% heterorywiol (1814 o staff)
2.3% deurywiol (53)
1.6% dynion hoyw (37)
1.1% merched hoyw/lesbiaid (25)
0.9% arall (22)
Roedd yn well gan 16.9% beidio â dweud (398)

TRAWS
91.7% o'r un rhywedd a phan gawsant eu geni (2154 o staff)
0.6% rhywedd gwahanol i pan gawsant eu geni (13)
Roedd yn well gan 7.7% beidio â dweud (182)

MATH O GONTRACT
59.9% Parhaol (1408 o staff)
40.1% Contract Cyfnod Penodol (941)

LLAWN AMSER / RHAN AMSER
Mae 58.6% yn gweithio'n llawn amser (1377 o staff)
Mae 41.4% yn gweithio'n rhan amser (972)
O'r 972 o staff rhan amser:
Mae 71.6% yn ferched (696)
Mae 28.4% yn ddynion (276)

MATH O SWYDD
33.3% Academaidd (782 o staff)
13% Proffesiynol (306)
13.2% Ymchwil (309)
40.5% Cefnogi (952)

DOSBARTHIAD GRADDFEYDD
G001 - 1.7%
G002 - 8.6%
G003 - 3.5%
G004 - 5.8%
G005 - 7.8%
G006 - 15.5%
G007 - 29.4%
G008 - 12.6%
G009 - 8.8%
G010 - 0.9%
GP01 - 2.9%
GP02 - 0.9%
GP03 - 0.2%
Academyddion clinigol eraill - 0.5%
TNN1 - 0.8%
TNN2 - 0.1%

OEDRAN

Crynodeb o'r wybodaeth (gweler y siartiau canlynol am ragor o fanylion).

Ar 1 Awst 2021, oedran cyfartalog (cymedrig) yr holl staff oedd 43.8 oed, gostyngiad bach o 44 oed yn y flwyddyn flaenorol. Oed canolrifol ein staff oedd 44 oed.

Oedran cyfartalog yr holl staff pan ddechreuon ni gofnodi hyn yn 2019 oedd 43.2 oed.

Dywed y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn eu cyhoeddiad Voices of our ageing population fod, yn y Deyrnas Unedig,
"The population of England and Wales has continued to age, with Census 2021 results confirming there are more people than ever before in older age groups. "The population of England and Wales has continued to age, with Census 2021 results confirming there are more people than ever before in older age groups.

- Mae'r gyfran uchaf o'n staff (25.2%) yn yr ystod oedran 35 – 44 am y tro cyntaf. Y grŵp oedran 45 – 54 oedd â'r nifer fwyaf o staff yn y blynyddoedd blaenorol.
- Cyn hyn roeddem wedi gweld cynnydd bob blwyddyn yng nghyfran y staff yn y grŵp oedran 65+, o 3.2% yn yr adroddiad a gyhoeddwyd yn 2018, i 4.9% yn 2021, i 5.38% yn yr adroddiad a gyhoeddwyd yn 2022. Fodd bynnag yn yr adroddiad hwn mae nifer y staff 65+ oed wedi gostwng ychydig i 4.7%.
  Gall effaith y pandemig COVID19 esbonio'r anghysondebau hyn fel yr eglura y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn eu herthygl The great resignation- fact or fiction?

- Mewn adroddiadau cyn 2021 roedd gennym fwy o ferched na dynion ym mhob ystod oedran ar wahân i 65+ oed, sef yr eithriad cyn hyn. Fodd bynnag, eleni, am y drydedd flwyddyn yn olynol mae mwy o ferched na dynion yn y grŵp oedran 65+ hefyd.
- Am y tro cyntaf, mae'r gyfran uchaf o staff 16 – 24 oed mewn swyddi graddfa 2 (mewn blynyddoedd blaenorol roedd y gyfran uchaf o staff 16 – 24 oed mewn swyddi graddfa 1). Dylanwadwyd ar hyn gan y ffaith ein bod bellach yn cyflogi staff Academi (Clwb Nos Myfyrwyr Swyddogol Bangor) yn uniongyrchol.
- Mae'r cyfrannau uchaf o staff yn ystodau oedran 25 - 34 a 35 - 44 mewn swyddi graddfa 7 unwaith eto a hynny o nifer sylweddol.
- Mae'r nifer uchaf o staff academaidd yn y grŵp oedran 35 - 44 wedi ei ddilyn yn agos gan staff 45 - 54 ac yna 55 - 64 yn y drefn honno.
- Mae'r nifer uchaf o staff proffesiynol yn y grŵp oedran 45 - 54, wedi ei ddilyn gan staff 35 - 44 ac yna 55 - 64 yn y drefn honno.
- Mae'r nifer uchaf o staff ymchwil yn y grŵp oedran 25 - 34, wedi ei ddilyn gan y grŵp oedran 35 - 44. Dyma'r ddau grŵp oedran hefyd sydd â'r nifer uchaf o staff ar gontractau cyfnod penodol.
- Mae dosbarthiad oedran y staff cefnogi yn fwy cyfartal ar draws pob grŵp oedran ac eithrio'r grŵp oedran 65+ lle mae llawer llai o staff.

Gweithio'n rhan amser

- O'r holl staff mae 58.6% yn gweithio'n llawn amser a 41.4% 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 68.3% o staff yn gweithio'n llawn amser a 31.7% o staff yn gweithio'n rhan amser.

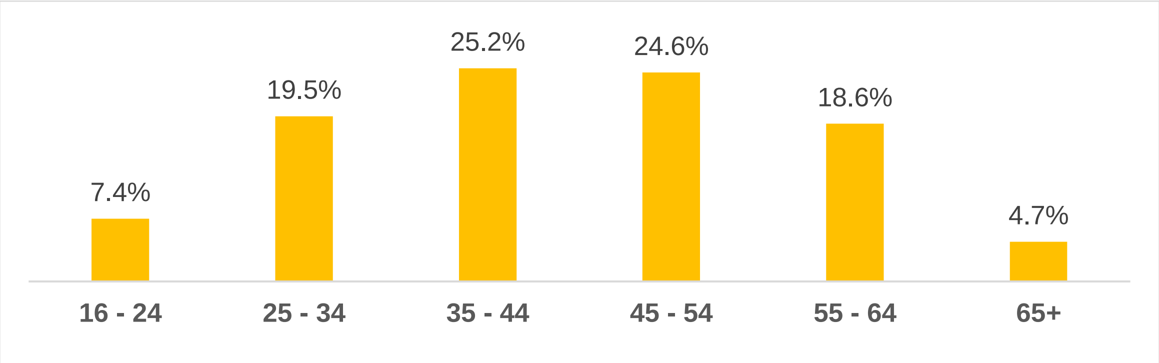
- O'r 41.4% o staff sy'n gweithio'n rhan amser, mae 71.6% yn ferched a 28.4% yn ddynion.
- Mae merched yn gweithio'n rhan amser ar gyfraddau sylweddol uwch na dynion ym mhob ystod oedran.
- O blith y staff rhan amser yn unig, mae'r nifer mwyaf o ferched sy'n gweithio'n rhan amser yn y grŵp oedran 35 – 44, a dyma lle gwelwn hefyd y gwahaniaeth mwyaf rhwng dynion a merched yn ôl oedran, lle mae 18.7% o staff rhan amser yn ferched a 5.6% o staff rhan amser yn ddynion.
- Mae'r gyfran uchaf o ddynion sy'n gweithio'n rhan amser yn y grŵp oedran 55 – 64 (6.1%) ond mae hyn dal yn nifer sylweddol is na nifer y merched (14.6%).
- Ceir mwy o staff llawn amser na staff rhan 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	**43.8 oed**	**Gwrywaidd**	**44.5 mlynedd**	**Benywaidd**	**43.4 oed**

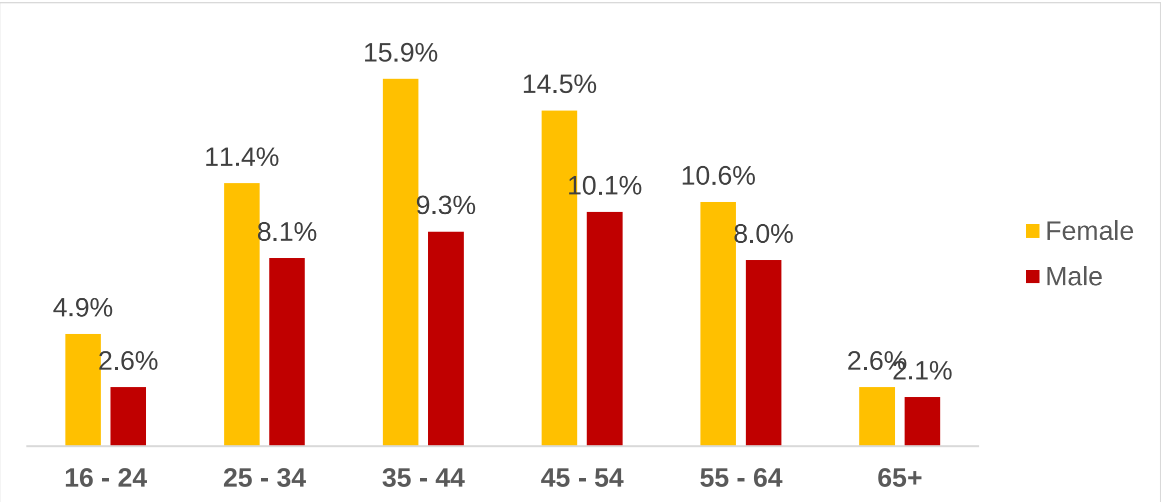
Ffigur 1: Tabl yn dangos oedran cyfartalog yr holl staff yn ôl rhywedd.

Yr holl staff yn ôl ystod oedran mewn %



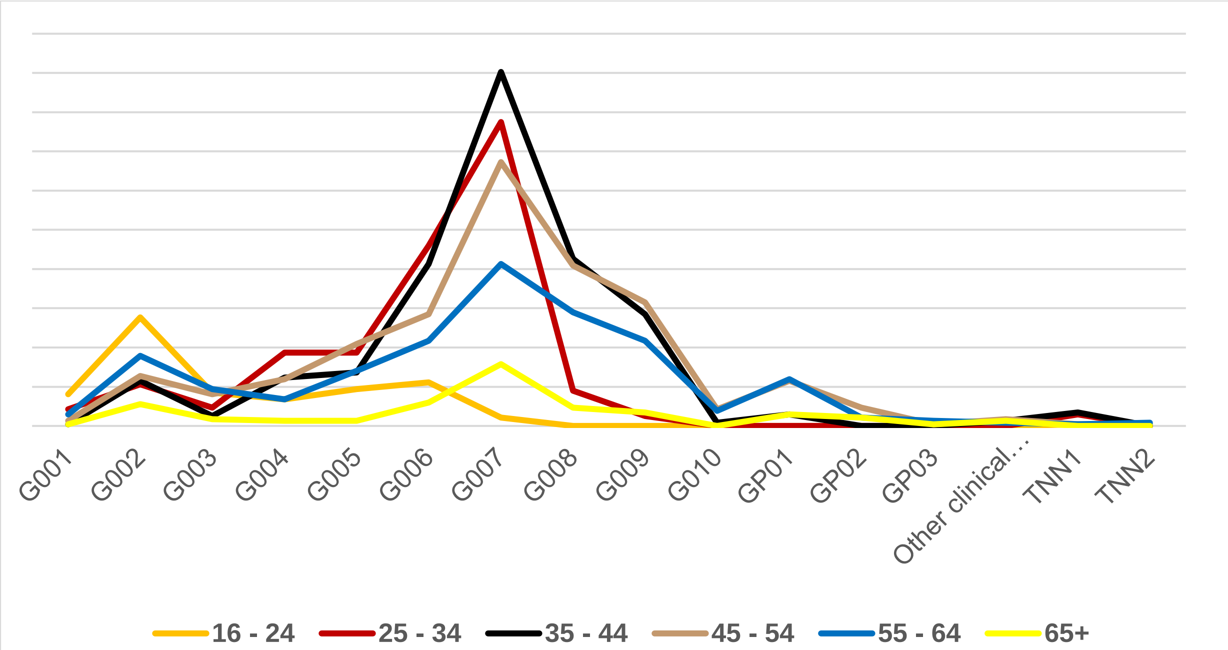
Ffigur 2: Siart colofnau yn dangos yr holl staff yn ôl ystod oedran.

Ystod oedran yn ôl rhywedd mewn %



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

Ystod oedran yn ôl graddfa mewn %



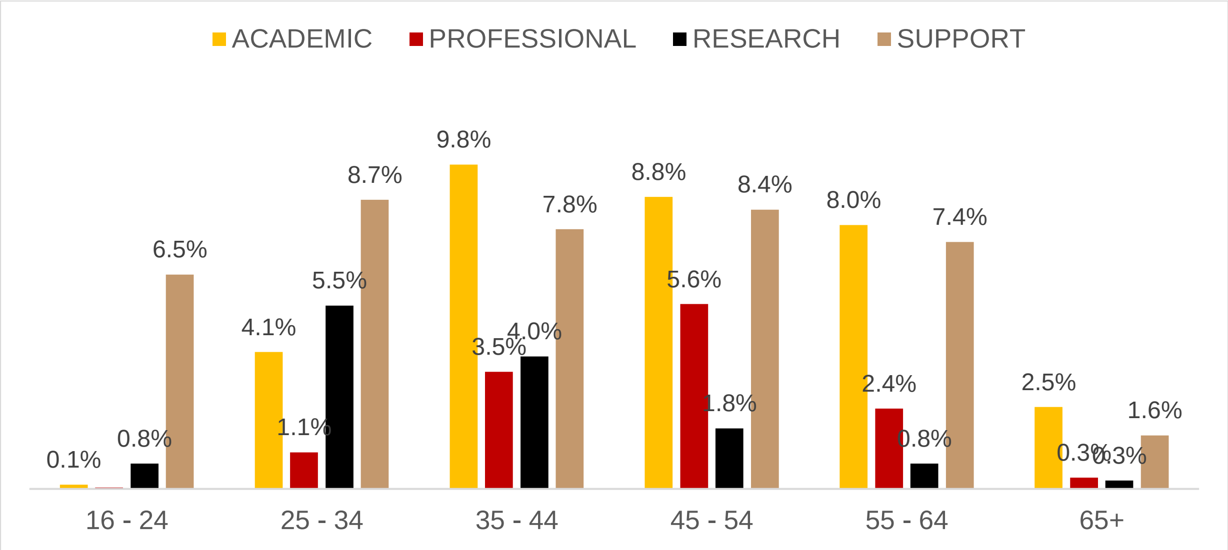
Ffigur 4: Graff llinell yn dangos nifer y staff ym mhob graddfa yn ôl ystod oedran.

Ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
G001	19	10	1	3	7	1	41
G002	65	25	27	30	42	13	202
G003	20	11	6	19	22	4	82
G004	16	44	29	28	16	3	136
G005	22	44	32	49	33	3	183
G006	26	108	97	67	51	14	363
G007	5	182	212	158	97	37	691
G008	0	21	100	96	68	11	296
G009	0	6	67	74	51	8	206
G010	0	0	2	10	9	0	21
GP01	0	0	7	27	28	7	69
GP02	0	0	0	11	5	5	21
GP03	0	0	0	1	3	1	5
Academyddion clinigol eraill		0	3	4	2	3	12
TNN1	1	7	8	1	1	0	18
TNN2	0	0	0	1	2	0	3
Cyfanswm	**174**	**458**	**591**	**579**	**437**	**110**	**2349**

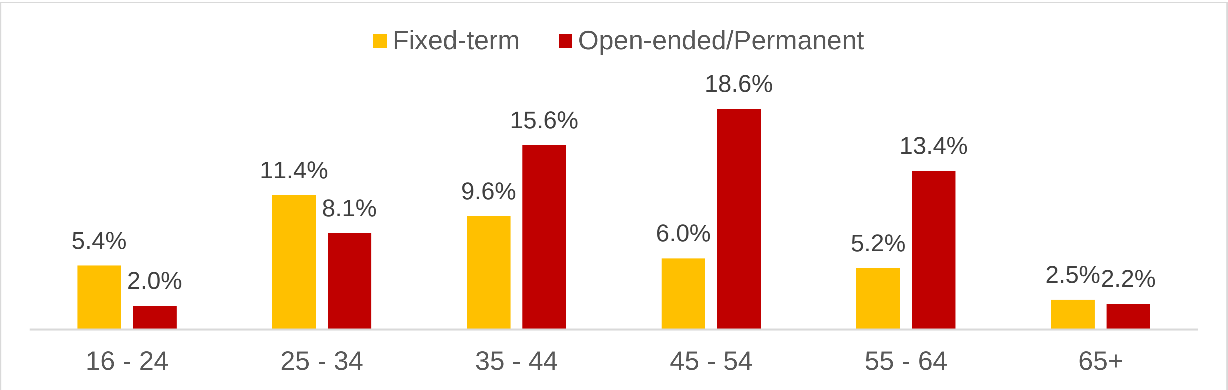
Ffigur 5: Tabl yn dangos ystodau oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer.

Ystodau oedran yn ôl math o swydd mewn %



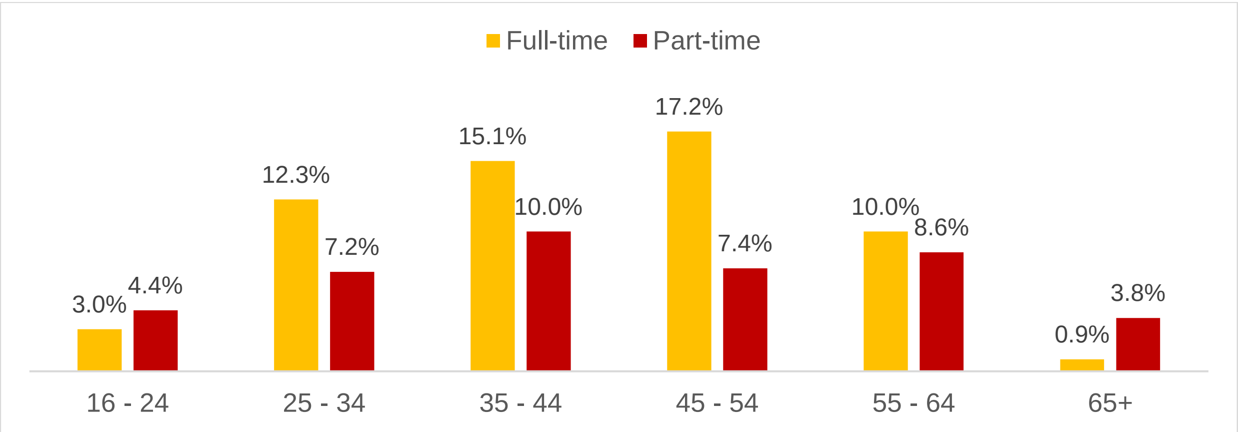
Ffigur 6: Siart yn dangos ystodau oedran yn ôl math o swydd

Ystodau oedran yn ôl math o gontract mewn %



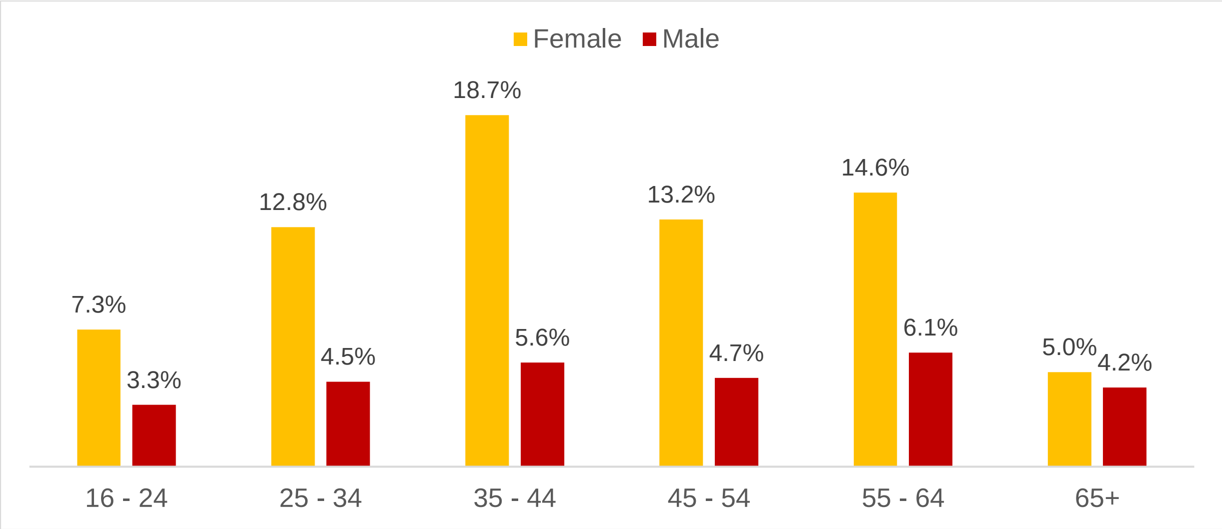
Ffigur 7: Siart bar yn dangos ystodau oedran yn ôl math o gontract.

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.

<u>Staff rhan amser yn unig</u> 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.

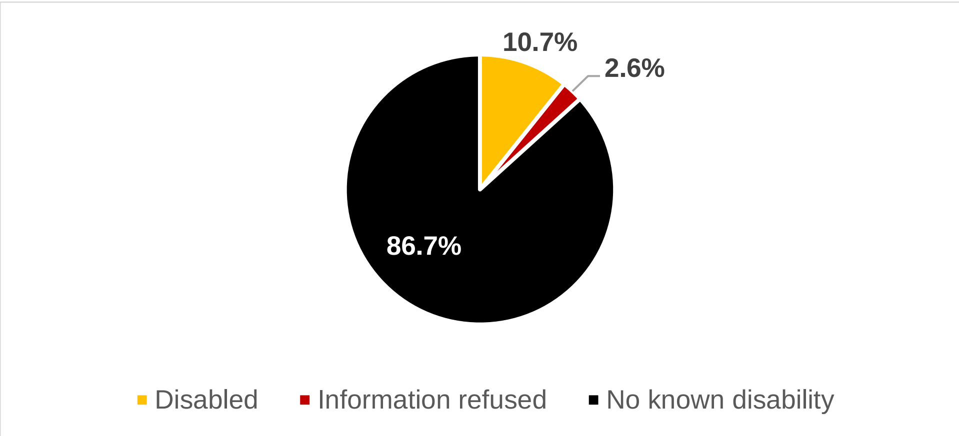
ANABLEDD

Crynodeb o'r wybodaeth (gweler y siartiau canlynol am ragor o fanylion).

- Mae 10.7% o staff y Brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn cymharu â 6% o staff sy'n gweithio mewn addysg uwch ledled y Deyrnas Unedig a 7.3% 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 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 10.7% o staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 5.7% yn gweithio'n llawn amser a 5% yn gweithio'n rhan amser.
- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn gweithio mewn rolau cefnogi, a hynny o nifer sylweddol.
- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn y grŵp oedran 25 - 34 oed.
- **Canolrif ein Bwlch Cyflog Anabledd ar lefel sefydliadol yw 15%, a'r cymedr yw 11.1%,** gwelliant bach ers y flwyddyn flaenorol (pan adroddwyd amdano gennym am y tro cyntaf) pan oedd y canolrif yn 16.8%, a'r cymedr yn 12.9%. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.
- 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 252 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (10.7% o'r holl staff)



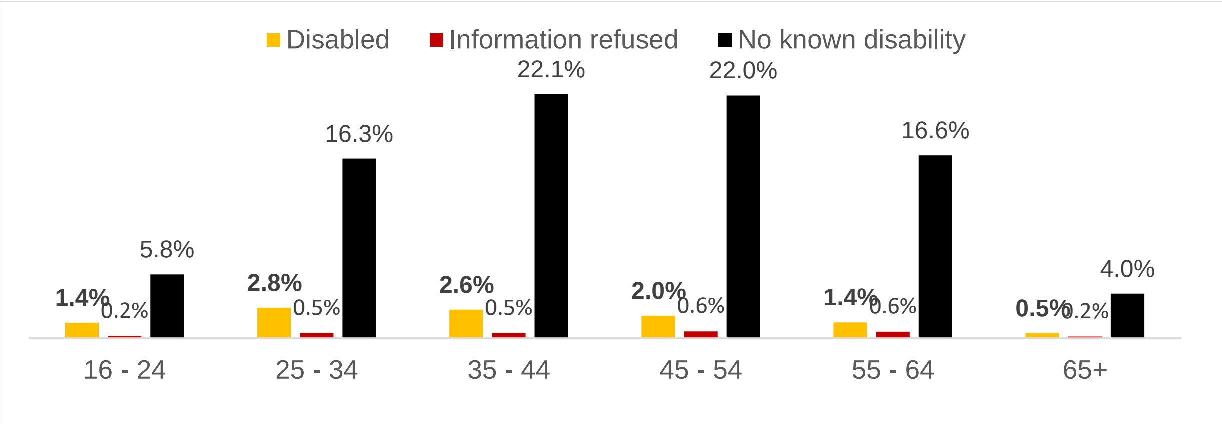
Ffigur 10: Siart cylch yn dangos yr holl staff yn ôl anabledd.

Yr holl staff yn ôl math o amhariad/anabledd mewn %

Amhariad	% yr holl staff
Anabledd, amhariad neu gyflwr meddygol sydd heb ei restru uchod	1.6%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hir-dymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	2.2%
Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	1.7%
Nam corfforol neu broblemau symudedd, megis anhawster wrth ddefnyddio breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	0.3%
Nam cymdeithasol/cyfathrebu fel syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig	0.2%
Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	3.6%
Dall neu gyda nam difrifol ar y golwg na ellir ei wella gyda sbectol	0.1%
Byddar, neu gyda nam difrifol ar y clyw	0.3%
Anabledd dysgu cyffredinol (megis syndrom Down)	0.1%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	2.6%
Dau amhariad neu ragor a/neu gyflyrau meddygol sy'n eich gwneud yn anabl	0.7%
Dim anabledd hysbys	86.7%
Cyfanswm	**100.0%**

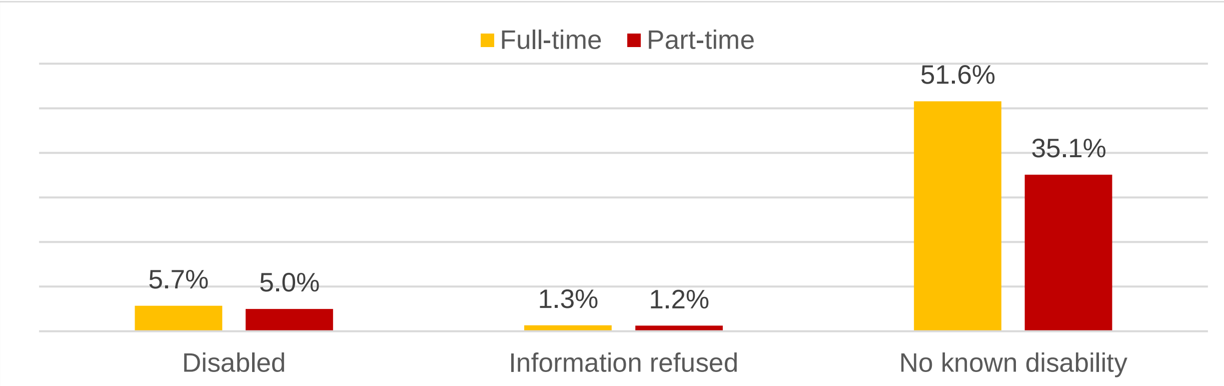
Ffigur 11: Tabl yn dangos y math o amhariad.

Anabledd yn ôl ystod oedran mewn %



Ffigur 12: Tabl yn dangos anabledd yn ôl ystod oedran.

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



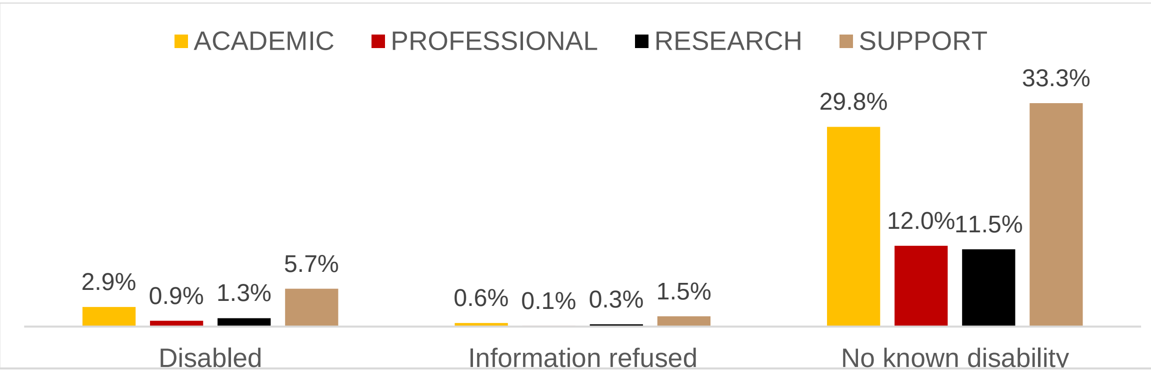
Ffigur 13: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Anabledd yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	Anabl	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
G001	0.2%	0.1%	1.4%	1.7%
G002	1.5%	0.5%	6.6%	8.6%
G003	0.6%	0.2%	2.7%	3.5%
G004	0.9%	0.1%	4.8%	5.8%
G005	1.1%	0.2%	6.5%	7.8%
G006	2.0%	0.4%	13.1%	15.5%
G007	2.8%	0.6%	26.0%	29.4%
G008	0.7%	0.2%	11.7%	12.6%
G009	0.6%	0.1%	8.1%	8.8%
G010	0.0%	0.0%	0.9%	0.9%
GP01	0.1%	0.0%	2.8%	2.9%
GP02	0.1%	0.0%	0.7%	0.9%
GP03	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%
TNN1	0.0%	0.1%	0.6%	0.8%
TNN2	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%
Cyfanswm	**10.7%**	**2.6%**	**86.7%**	**100.0%**

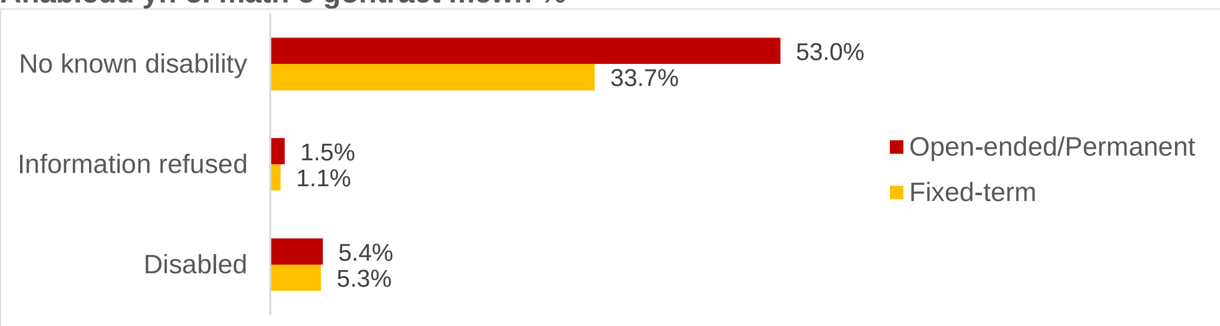
Ffigur 14: Tabl yn dangos anabledd yn ôl graddfa mewn %..

Anabledd yn ôl math o swydd mewn %



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

Anabledd yn ôl math o gontract mewn %



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

ETHNIGRWYDD/HIL

Crynodeb o'r wybodaeth (gweler y siartiau canlynol am ragor o fanylion).

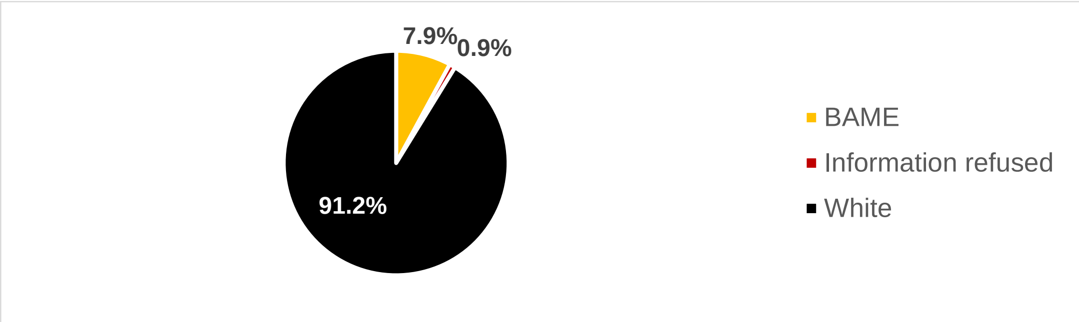
- Mae 7.9% o staff y Brifysgol yn nodi eu bod yn bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol, mae'r ffigur hwn wedi cynyddu'n raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn o 5.4% yn 2014.
- Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig ar gyfer staff o gymunedau ethnig lleiafrifol sy'n wladolion y Deyrnas Unedig (11.4%) a staff o gymunedau ethnig lleiafrifol nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig (33.6%). Fodd bynnag, mae hyn yn uwch o ran gwladolion y Deyrnas unedig mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru (5.3%). O ran y cyd-destun lleol mae StatsCymru yn amcangyfrif bod 2.5% o boblogaeth Gwynedd o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Dim ond 0.9% o staff sydd wedi gwrthod datgelu eu hethnigrwydd.
- Y 'math o swydd' sydd â'r gyfran uchaf o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yw'r grŵp ymchwil, ac yna staff mewn rolau academaidd.
- 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 a 6 yn y drefn honno.
- O ran staff sy'n Athrawon, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 95 Athro ac roedd 8.4% ohonynt o gymunedau ethnig lleiafrifol. O'r 8.4% hwnnw o Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol, roedd 5.3% yn ddynion a 3.2% yn ferched. Mae'r ffigurau hyn yn dangos cynnydd bach yng nghanran yr Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol yn gyffredinol (i fyny o 7.92% y llynedd) ac Athrawon benywaidd o gymunedau ethnig lleiafrifol (i fyny o 2.97% y llynedd). Mae hyn yn cymharu â ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig lle mae 9.9% o Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- 7% yw canran yr aelodau staff o'r Undeb Ewropeaidd sydd ychydig yn uwch na'r ganran o 6.9% y llynedd.
- **Canolrif** ein **Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar hyn o bryd yw **-4.9%, a'r cymedr yw -8.4%.** 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 2022. Mae hyn yn cymharu ag aelodau staff sy'n ddinasyddion y Deyrnas Unedig mewn sefydliadau addysg uwch ar draws Cymru sydd â **chanolrif bwlch cyflog ethnigrwydd o -9.4%** a **chymedr bwlch cyflog ethnigrwydd o –9.7%**
  (Mae bylchau cyflog ethnigrwydd negyddol yn golygu bod staff o gymunedau 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 gategorïau 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 (er y caiff gwybodaeth fanylach ei dadansoddi'n fewnol). Yn y ddogfen hon, defnyddir Cymunedau Ethnig Lleiafrifol lle defnyddir yr acronym BAME yn Saesneg, sy'n golygu pobl ddu, asiaidd ac ethnig leiafrifol. 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 acronym Saesneg, 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. Fel rhan o'n gwaith ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil rydym ar hyn o bryd yn ystyried terminoleg amgen.

Grwpiau ethnigrwydd eang yr holl staff mewn %



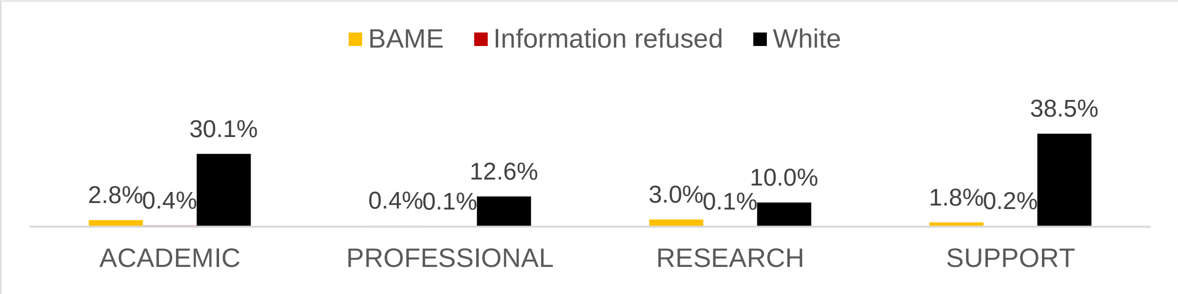
Ffigur 17: Siart cylch yn dangos canrannau staff yn ôl ethnigrwydd eang.

Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
G001	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
G002	0.7%	0.0%	7.9%	8.6%
G003	0.0%	0.0%	3.5%	3.5%
G004	0.0%	0.0%	5.7%	5.8%
G005	0.2%	0.0%	7.5%	7.8%
G006	1.5%	0.2%	13.8%	15.5%
G007	3.3%	0.2%	26.0%	29.4%
G008	0.9%	0.1%	11.6%	12.6%
G009	0.8%	0.3%	7.7%	8.8%
G010	0.0%	0.0%	0.9%	0.9%
GP01	0.3%	0.0%	2.6%	2.9%
GP02	0.0%	0.0%	0.9%	0.9%
GP03	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
Academyddion clinigol eraill	0.1%	0.0%	0.4%	0.5%
TNN1	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%
TNN2	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Cyfanswm	**7.9%**	**0.9%**	**91.2%**	**100.0%**

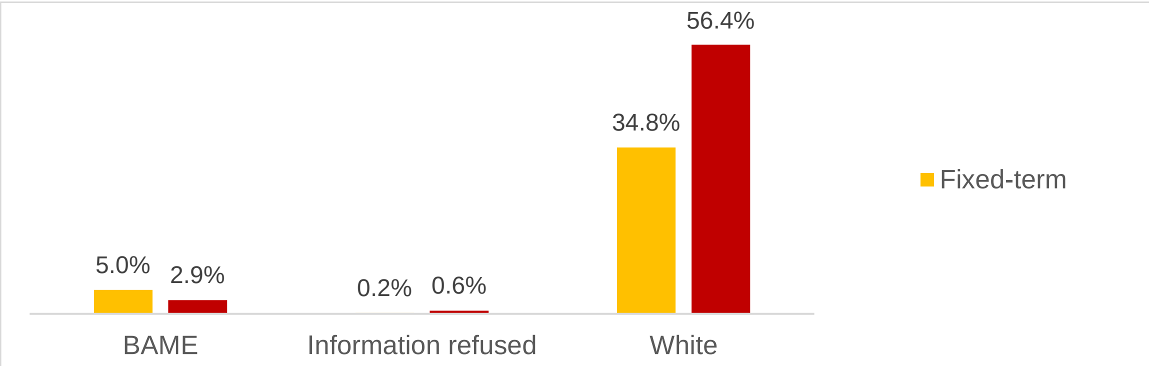
Ffigur 18: Tabl yn dangos ethnigrwydd eang yn ôl graddfa.

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %



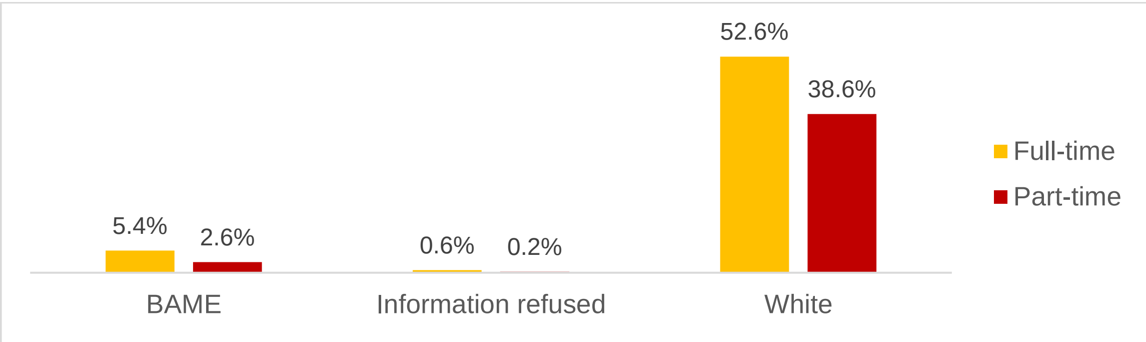
Ffigur 19: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl math o swydd.

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 %

Ethnigrwydd eang	Yr Undeb Ewropeaidd	*Gweddill y Byd	Y Deyrnas Unedig	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	0.6%	4.5%	2.9%	7.9%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.1%	0.0%	0.7%	0.9%
Gwyn	6.3%	2.1%	82.8%	91.2%
Cyfanswm	**7.0%**	**6.7%**	**86.3%**	**100.0%**

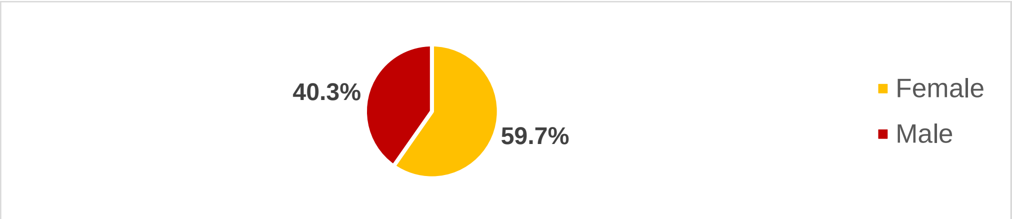
*Ffigur 22: Tabl yn dangos ethnigrwydd yn ôl y Deyrnas Unedig, yr Undeb Ewropeaidd a *Gweddill y Byd.*

RHYWEDD

Crynodeb o'r wybodaeth (gweler y siartiau canlynol am ragor o fanylion).

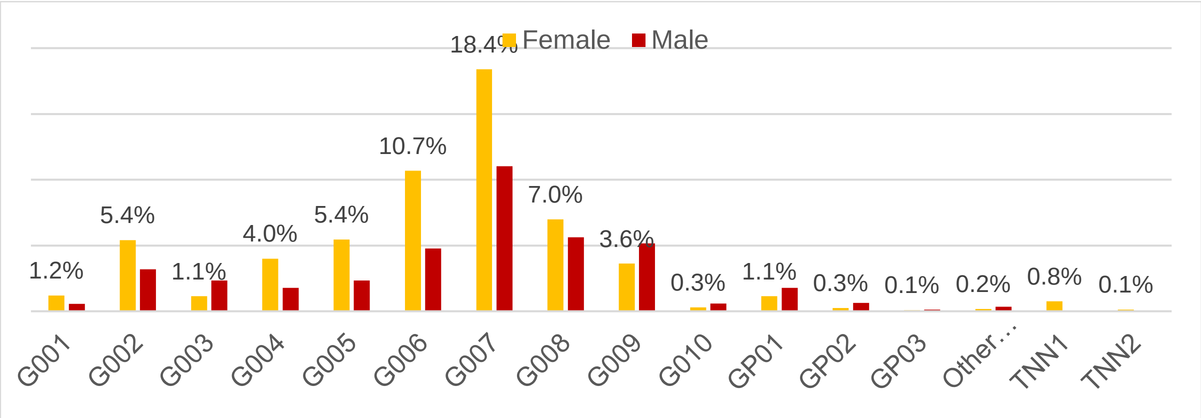
- Er mai merched yw mwyafrif y staff sy'n gweithio ym maes addysg uwch yn y Deyrnas Unedig, mae merched yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff academaidd, yn enwedig ar raddfeydd Athrawol. Mae hyn yn wir ar draws y Brifysgol ac ar draws sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig. Mae cyfran fwy o ferched na dynion yn gweithio mewn swyddi proffesiynol a chefnogi, yn gweithio'n rhan amser, ar gontractau cyfnod penodol, ac mewn bandiau cyflog is.
- Cyfanswm y ganran o staff benywaidd yn y Brifysgol yw 59.7% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 54.2%, a ffigur Cymru, sef 55.1%
- Ym Mhrifysgol Bangor, mae'r nifer uchaf o ferched ar raddfa 7, ac yna graddfa 6 a graddfa 8 yn y drefn honno. Mae mwy o ferched nag o ddynion ar raddfeydd 1 – 7 (ar wahân i raddfa 3 sy'n anomaledd yn sgil dileu'r rôl glercyddol ar raddfa 3). Mae mwy o ddynion na merched ar raddfa 9 i fyny ac eithrio GP03, y raddfa Athro uchaf, lle mae'r nifer yr un peth ar 0.1%
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod y cyfnod adrodd, roedd gennym 95 o Athrawon ac o'u plith roedd 35 yn athrawon benywaidd (36.8% o'r holl athrawon) a 60 yn athrawon gwrywaidd (63.2% o'r holl athrawon).
- Cyflogir mwyafrif y staff benywaidd yn y Brifysgol mewn swyddi cefnogi (26.3%). Mae'r nifer uchaf o staff gwrywaidd yn ôl math o swydd wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng swyddi academaidd a swyddi cefnogi (14.9% ac 14.2% yn y drefn honno).
- Mae 29.6% o'r holl ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu ag 11.7% o ddynion.

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn %



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

Rhywedd yn ôl graddfa mewn %



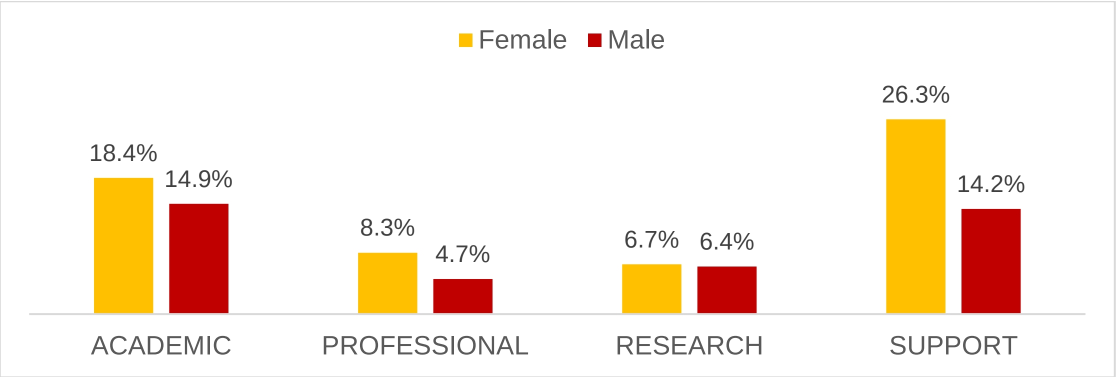
Ffigur 24: Siart colofnau'n dangos rhywedd yn ôl graddfa.

Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
G001	28	13	41
G002	127	75	202
G003	27	55	82
G004	94	42	136
G005	128	55	183
G006	251	112	363
G007	432	259	691
G008	164	132	296
G009	85	121	206
G010	7	14	21
GP01	27	42	69
GP02	6	15	21
GP03	2	3	5
Academyddion clinigol eraill	4	8	12
TNN1	18	0	18
TNN2	3	0	3
Cyfanswm	**1403**	**946**	**2349**

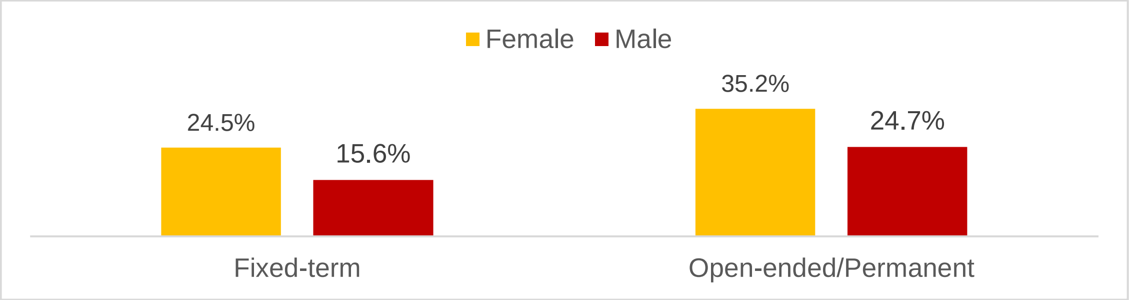
Ffigur 25: Tabl yn dangos rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer.

Rhywedd yn ôl math o swydd mewn %



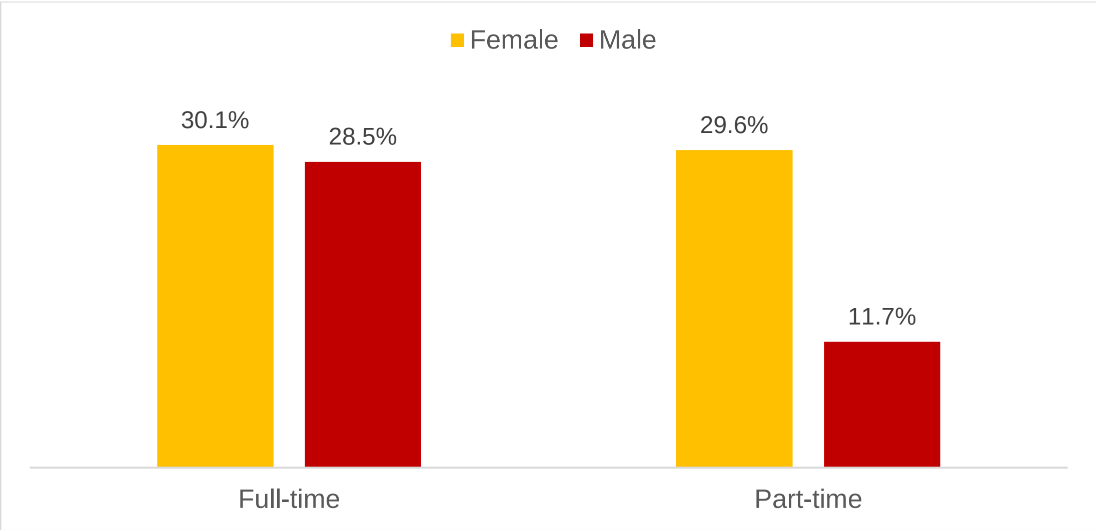
Ffigur 26: Siart bar yn dangos rhywedd yn ôl math o swydd.

Rhywedd yn ôl contract parhaol neu gontract gyfnod penodol mewn %



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

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %



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

DIWRNOD RHYNGWLADOL Y MERCHED

Ar 8 Mawrth 2022 fe wnaethom nodi **Diwrnod Rhyngwladol y Merched** a'r thema o 'Chwalu'r Rhagfarn' drwy gynnal digwyddiad gyda'r Athro Nicky Callow a Jo Whitehead, Prif Weithredwr Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.
IWD2021 #DewisHerio
[Diwrnod Rhyngwladol y Merched (bangor.ac.uk)](bangor.ac.uk)

Ffigur 29: Ffotograffau o dri myfyriwr a dderbyniodd Ysgoloriaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn 2021 - 2022.

Dyfarnwyd tair Ysgoloriaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i raddedigion eithriadol 2021 Prifysgol Bangor. Ch-Dd: Eddie Cox, Mae Bernard a Thea Moule.

Bydd yr ysgoloriaethau, sy'n talu ffioedd llawn y cyrsiau, yn galluogi'r myfyrwyr dawnus a brwdfrydig hyn i barhau â'u hastudiaethau ac maent bellach wedi cofrestru ar gyrsiau ôl-radd ym Mangor.

Mae Eddie Cox, sy'n 21 oed ac o Fanceinion, yn astudio am MA mewn Archaeoleg Geltaidd yn Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas. Dywed Eddie, "Ar ôl profi pa mor anhygoel o ddigalon yw profi gwahaniaethu yn y byd academaidd, dwi'n angerddol am greu amgylchedd academaidd sy'n groesawgar ac yn gynhwysol. Mae Prifysgol Bangor wedi bod yn gefnogol iawn i faterion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn fy maes i yn ystod fy ngradd israddedig ac mae'n amlwg bod llawer o ddarlithwyr a staff benywaidd yn wybodus iawn am gynhwysiant. Fodd bynnag, hoffwn weld mwy o drafodaethau ynghylch materion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn modiwlau, o ran amrywiaeth ymhlith staff a myfyrwyr presennol, ac o ran ein dealltwriaeth o'r gorffennol. Dwi'n ddiolchgar iawn am y gefnogaeth ges i gan grŵp Athena Swan y Brifysgol ac edrychaf ymlaen at y cyfle i wthio am gynwysoldeb, yn y Brifysgol ac o fewn fy maes ehangach."

Mae Mae Bernard, sy'n 21 oed ac yn hanu o Lichfield yn Swydd Stafford, yn astudio am MSc mewn Niwroddelweddu yn yr Ysgol Gwyddorau Dynol ac Ymddygiadol a dywedodd, "Mae cymryd rhan mewn gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig i mi oherwydd fy mod yn ymdrechu i wneud y byd yn lle gwell i'r cenedlaethau ar fy ôl ac mae cydraddoldeb i bawb yn ran bwysig o hynny. Ar ben hynny, gall amrywiaeth a chynhwysiant mewn lleoliadau addysg helpu i gael gwared ar ragfarn ddiwylliannol o'n gwaith a gall gyfoethogi'r gymdeithas ehangach trwy gynnig profiadau a safbwyntiau newydd. Mae cael yr ysgoloriaeth hon wedi golygu y gallaf aros ym Mangor a pharhau i wneud y Brifysgol a'r ddinas yn well lle."

Dywedodd Thea Moule, sy'n 28 oed, yn hanu o Fangor, ac sy'n astudio am MRes mewn Bioleg Môr yn Ysgol Gwyddorau'r Eigion, "Mae'n anrhydedd ac rwyf yn teimlo'n hynod ddiolchgar i dderbyn yr Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol i astudio MRes mewn Bioleg Môr. Bydd yr ysgoloriaeth yn rhoi i mi'r sefydlogrwydd ariannol i fedru ymroi yn llawn i weithio ar fy mhwnc ymchwil. Ar ben hynny, bydd yn fy ngalluogi i symud ymlaen â fy nyheadau o ran gyrfa sef bod yn ymchwilydd ecoleg môr. Fodd bynnag, mae bwlch sylweddol rhwng y rhywiau ym meysydd STEM - dydy merched ddim ond yn cyfrif am 30% o ymchwilwyr gwyddonol ledled y byd, ac mae'r ganran yn llai fyth yn y maes Gwyddorau Môr. Felly, mae'r cyfle i fod yn rhan o waith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig er mwyn parhau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth merched fel ymchwilwyr a helpu i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol a chynwysoldeb ym meysydd STEM."

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

I grynhoi, canfu ein **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022** a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2023, gan ddefnyddio data o'r dyddiad ciplun sef 31 Mawrth 2022, fod **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn bodoli ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol aelodau staff gwrywaidd 5.8%** yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd (mae'r bwlch cyflog wedi cynyddu fymryn o 5.7% y llynedd ond wedi lleihau yn y blynyddoedd blaenorol, gan 7.2% yn 2020 a chan 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 cymedrig rhwng y Rhywiau yn y Brifysgol (cymedr 13.2%, i lawr o 13.7% yn y flwyddyn flaenorol)** 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 cyntaf o ran y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2018 pan oedd **canolrif** y bwlch cyflog yn 11.1% a'r **cymedr** yn 15.4%.

Rydym yn cymharu'n ffafriol â sector yn y Deyrnas Unedig ac yng Nghymru - **o ran y ffigurau ar gyfer sefydliadau addysg uwch ar draws y Deyrnas Unedig, canolrif y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 8.5% a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 14.8%**. Mewn **sefydliadau addysg uwch yng Nghymru, canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 13.7% a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 14.7%.**

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** ar hyn o bryd yw **–**4.9% (i lawr o **-**1.7% y flwyddyn flaenorol).

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** ar hyn o bryd yw 15% (i lawr o 16.8% y flwyddyn flaenorol).

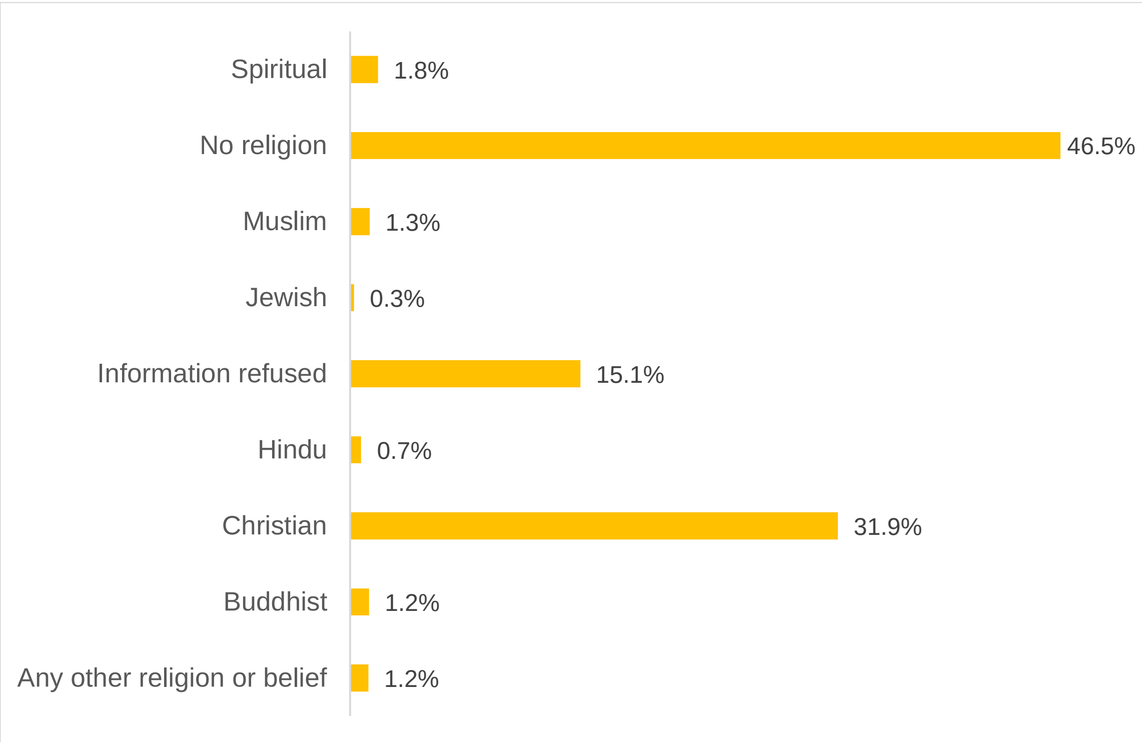
Ceir rhagor o wybodaeth am y bylchau cyflog a dadansoddiad manwl yn Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022.

CREFYDD, CRED A DIFFYG CRED

*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 nodweddion hyn*

Y ffigur ar gyfer 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yw 15.1%, gostyngiad bach o 16.7% ac 17.2% yn y blynyddoedd blaenorol. 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 dadansoddi data'n fwy cadarn yn y dyfodol.

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



Ffigur 30: Siart bar yn dangos staff yn ôl crefydd, cred neu ddiffyg cred.

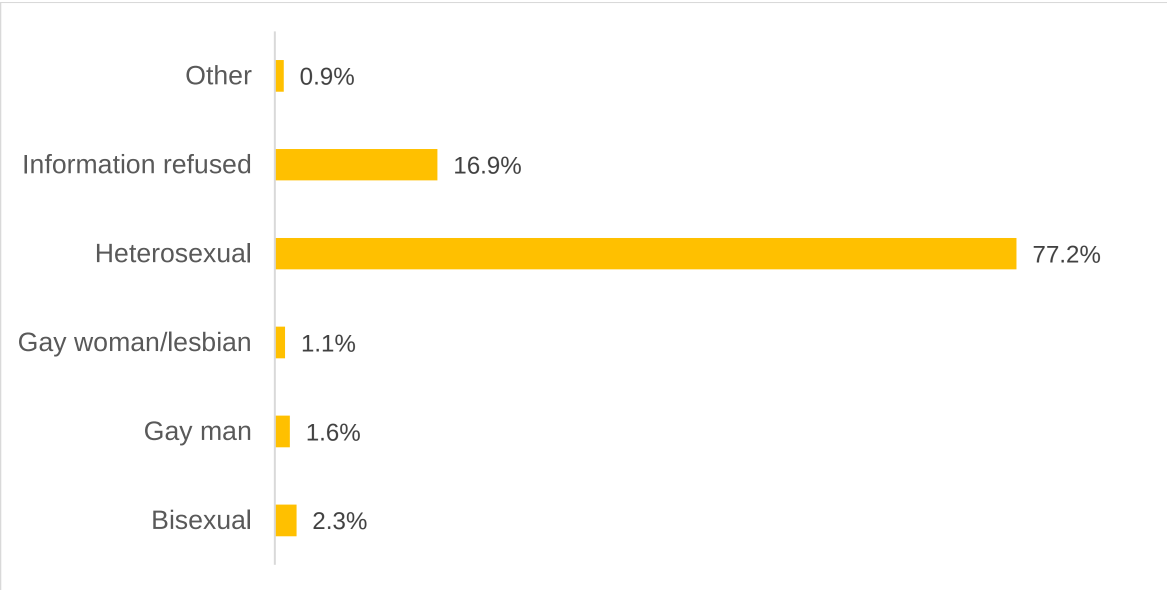
Mae cysylltiad rhwng Tîm y Gaplaniaeth â'r Gwasanaethau Myfyrwyr, ac maent yn gweithio gyda'i gilydd i gynnig gofal bugeiliol aml ffydd a chymorth i fyfyrwyr a staff y Brifysgol. Mae'r tîm, sy'n perthyn i wahanol draddodiadau ffydd, yn cwrdd yn rheolaidd i sicrhau dull cydlynol o ymdrin â materion ffydd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

Mae'r ffigur 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yn parhau i ostwng, ac eleni y ffigur yw 16.9%, i lawr o 18.9% a 20.18% yn y ddwy flynedd flaenorol. Y gobaith yw y bydd gwaith y Rhwydwaith LHDTC, gan gynnwys digwyddiadau a gynhelir 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 dadansoddi data yn fwy cadarn.

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %



Ffigur 31: Siart bar yn dangos staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol.

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*

91.7% o'r un rhywedd a gofnodwyd pan gawsant eu geni (2154 o staff)
0.6% rhywedd wahanol i'r hyn a gofnodwyd pan gawsant eu geni (13)
Roedd yn well gan 7.7% beidio â dweud (182)

Cyfraddau datgelu statws Traws ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig: O'r staff mewn sefydliadau a ddychwelodd ddata statws traws i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch, darparodd 57.0% wybodaeth, gwrthododd 3.5% ddarparu gwybodaeth, ac i 39.7% roedd y maes data yn wag. Yn gyffredinol, roedd statws traws yn anhysbys ar gyfer 63.7% o'r holl staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig.

Edrychwn ymlaen at weithredu'r argymhellion yng Nghynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru sydd newydd gael ei lansio gan Lywodraeth Cymru.

Ffigur 32: Ffotograff o faner enfys yn hedfan uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau

BEICHIOGRWYDD A MAMOLAETH

Cymerodd 25 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd, cynnydd o 4% o gymharu â’r cyfnod adrodd diwethaf. Cymerodd 19 o ddynion absenoldeb tadolaeth. Cynnydd o 37.5% o gymharu â'r cyfnod adrodd diwethaf. Cymerodd 1 person absenoldeb rhiant a rennir. Cymerodd 0 absenoldeb rhiant,

Ar draws y Deyrnas Unedig dim ond 11,200 o gyplau wnaeth gais i ddefnyddio’r Cynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir yn 2020/21*, sef gostyngiad o 17% ar y flwyddyn flaenorol. Cyflwynwyd y cynllun fwy na phum mlynedd yn ôl, ond mae’n parhau i fod yn wir mai dim ond cyfran fach iawn o’r rhieni sy'n gymwys ar gyfer y cynllun sy’n ei ddefnyddio. Mae wedi cael trafferth denu cyplau i’w ddefnyddio ers ei lansio yn 2016. Defnyddiodd llai na 2% o gyplau cymwys y cynllun yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, yn seiliedig ar y ffaith bod 598,000 o ferched wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn 2020/21. Mae’r nifer sy’n manteisio ar y cynllun o blith y rhai sy’n gymwys wedi amrywio rhwng 1% a 2% bob blwyddyn ers ei lansio.

Mae’r cynllun Absenoldeb Rhiant a Rennir yn cynnig cyfle i’r ddau riant newydd rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb a 37 wythnos o dâl statudol rhyngddynt. Y gyfradd cyflog yw £151.20 yr wythnos, sef hanner isafswm cyflog y Deyrnas Unedig ar gyfer gweithwyr llawn amser. Mae llawer o rieni, yn ddealladwy, yn amharod i'r prif enillydd cyflog roi'r gorau i weithio dros dro a gweld eu hincwm yn gostwng i ychydig dros £600 y mis. Gan fod y prif enillydd cyflog yn aml yn wrywaidd, mae hyn wedi cyfrannu at nifer isel yn manteisio ar y cynllun.

Ym Mhrifysgol Bangor byddwn yn rhoi sylw i godi ymwybyddiaeth a chynyddu’r nifer o staff sy’n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn ystod cyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024.

RECRIWTIO

Yn ystod y flwyddyn academaidd yr adroddir arni, cafodd **385** o swyddi eu hysbysebu. Yr oedd **2049** o ymgeiswyr (efallai y bydd rhai ymgeiswyr wedi gwneud cais am fwy nag un rôl wag ac os felly byddant yn cael eu cyfrif fwy nag unwaith). Cafodd 372 o bobl eu cyflogi (roedd 11 arall ar wahanol gamau o gael cynnig swydd ond heb gael eu cyflogi/dechrau eu cyflogaeth eto).

O'r 372 o bobl a benodwyd (cyflogwyd):

Roedd 63.4% yn ferched
Roedd 32% yn ddynion
Nododd 0.3% eu bod yn cael eu hadnabod fel arall
Ni ddatgelodd 4.3% eu rhywedd.

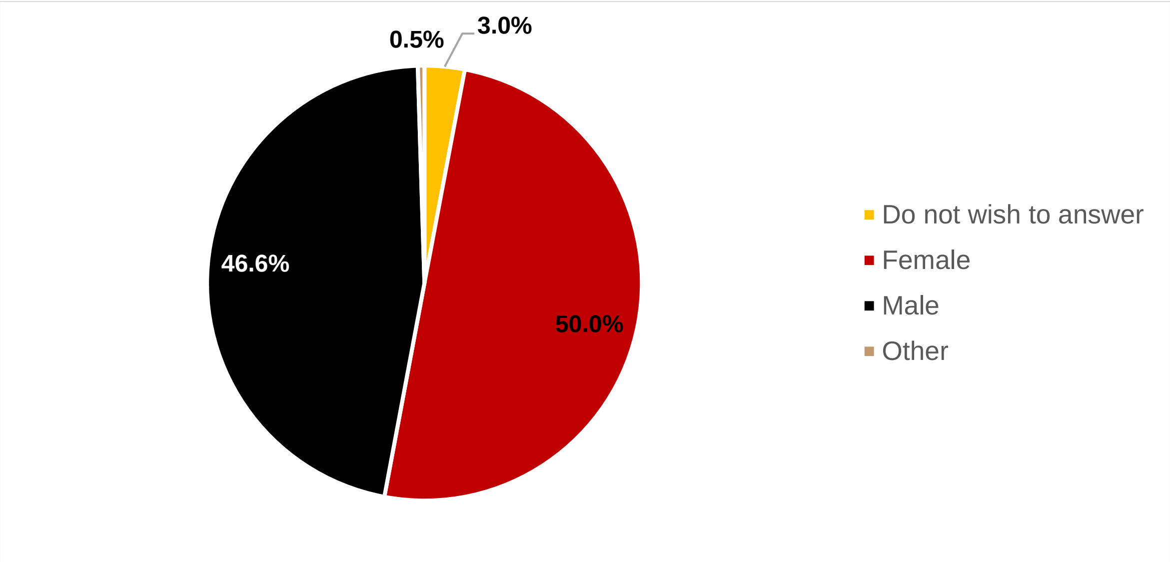
Doedd 82.5% ddim yn anabl
Nododd 12.1% eu bod yn anabl
Ni ddatgelodd 5.4% eu statws anabledd.

Roedd 82.5% yn wyn
Roedd 11.3% o gymunedau ethnig lleiafrifol
Ni roddodd 6.2% wybodaeth am ethnigrwydd.

Oedran

O'r **2049** ymgeiswyr dywedodd **158** y byddai'n well ganddynt beidio â datgelu eu hoedran. O'r **1891** a roddodd eu hoedran, y cyfartaledd oedran oedd **36.2 oed**.

Pob ymgeisydd yn ôl rhywedd ('y rhyw yr ydych yn uniaethu ag ef') mewn %



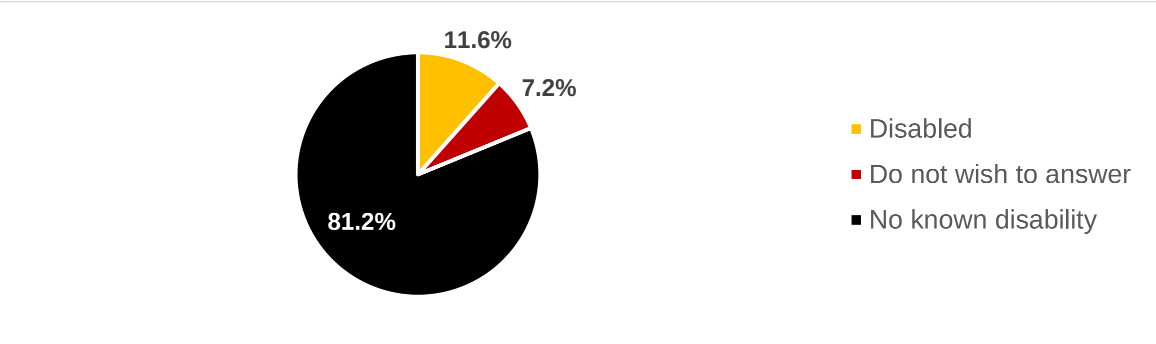
Ffigur 33: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd recriwtio yn ôl rhywedd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd ('y rhyw yr ydych chi'n uniaethu ag ef') mewn %

Statws y cais	Ddim eisiau ateb	Benywaidd	Gwrywaidd	Arall	Cyfanswm
Caewyd	0.0%	0.6%	0.1%	0.0%	0.7%
Penodwyd	0.8%	11.5%	5.8%	0.0%	18.2%
Yn y broses	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.9%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.2%
Derbyniwyd y cynnig	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.3%
Cymeradwywyd y cynnig	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Gwrthodwyd y cynnig	0.0%	0.8%	0.6%	0.0%	1.4%
Gwnaethpwyd cynnig	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Statws recriwtio arall PB	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%
Gwrthodwyd	2.1%	32.1%	35.5%	0.4%	70.1%
Tynnwyd yn ôl	0.0%	4.1%	3.6%	0.0%	7.8%
Cyfanswm	3.0%	50.0%	46.6%	0.5%	100.0%

Ffigur 34: Tabl yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd.

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %



Ffigur 35: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd yn ôl statws anabledd.

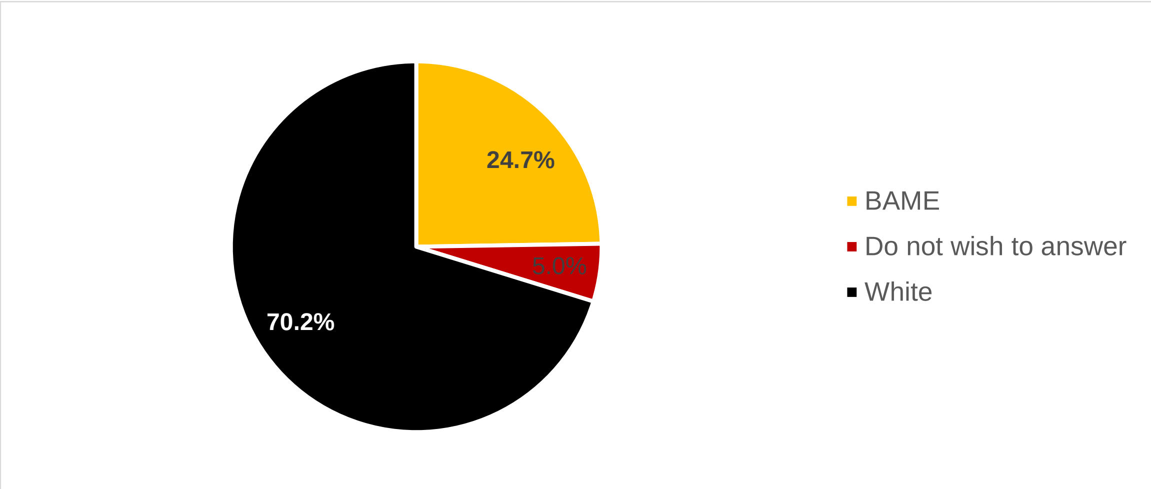
Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %

Statws y cais	Anabl	Ddim eisiau ateb	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Caewyd	0.0%	0.0%	0.6%	0.7%
Penodwyd	2.2%	1.0%	15.0%	18.2%
Yn y broses	0.2%	0.0%	0.6%	0.9%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
Derbyniwyd y cynnig	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Cymeradwywyd y cynnig	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Gwrthodwyd y cynnig	0.2%	0.1%	1.1%	1.4%

Gwnaethpwyd cynnig	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Statws recriwtio arall Prifysgol Bangor	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Gwrthodwyd	8.0%	5.5%	56.7%	70.1%
Tynnwyd yn ôl	0.8%	0.5%	6.4%	7.8%
Cyfanswm	11.6%	7.2%	81.2%	100.0%

Ffigur 36: Tabl yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl statws anabledd.

Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %



Ffigur 37: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %

Statws y cais	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Ddim eisiau ateb	Gwyn	Cyfanswm
Caewyd	0.1%	0.0%	0.6%	0.7%
Penodwyd	2.0%	1.1%	15.0%	18.2%
Yn y broses	0.2%	0.0%	0.7%	0.9%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
Derbyniwyd y cynnig	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Cymeradwywyd y cynnig	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Gwrthodwyd y cynnig	0.5%	0.0%	0.9%	1.4%
Gwnaethpwyd cynnig	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Statws recriwtio arall Prifysgol Bangor	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Gwrthodwyd	21.2%	3.4%	45.5%	70.1%
Tynnwyd yn ôl	0.6%	0.3%	6.8%	7.8%
Cyfanswm	24.7%	5.0%	70.2%	100.0%

Ffigur 38: Tabl yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd.

DYRCHAFIADAU

Mae'r wybodaeth hon yn ymdrin â dyddiadau cau'r cylch dyrchafiad rhwng 31 Gorffennaf 2021 a 31 Ionawr 2022 a phob dyrchafiad i swyddi Athro a Darllenydd oedd yn mynd rhagddynt rhwng 1 Awst 2021 a 31 Gorffennaf 2022. Ymgeisiodd cyfanswm o 31 aelod o staff am ddyrchafiad, ac o'r rhain roedd 24 aelod o staff yn llwyddiannus.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl rhywedd yn ôl nifer

Rhywedd	Wedi derbyn Codiad Cyflog Dewisiadol	Cais llwyddiannus am ddyrchafiad	Cais aflwyddiannus am ddyrchafiad	Cyfanswm
B	3	18	2	18
G	1	11	1	13
Cyfanswm	4	24	3	31

Ffigur 39: Tabl yn dangos canlyniadau dyrchafiad yn ôl rhyw.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd yn ôl nifer

Statws anabledd	Wedi derbyn Codiad Cyflog Dewisiadol	Cais llwyddiannus am ddyrchafiad	Cais aflwyddiannus am ddyrchafiad	Cyfanswm
Anabl	0	4	1	5
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0	1	0	1
Dim anabledd	4	19	2	25
Cyfanswm	4	24	3	31

Ffigur 40: Tabl yn dangos canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl ethnigrwydd yn ôl nifer

Ethnigrwydd	Wedi derbyn Codiad Cyflog Dewisiadol	Cais llwyddiannus am ddyrchafiad	Cais aflwyddiannus am ddyrchafiad	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	0	1	1	2
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0	1	0	1
Gwyn	4	22	2	28
Cyfanswm	4	24	3	31

Ffigur 41: Tabl yn dangos canlyniadau dyrchafiad yn ôl ethnigrwydd.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl math o gontract a chontract llawn amser neu ran amser

Contract/oriau	Codiad Cyflog Dewisiadol	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Cyfanswm
Contract parhaol, llawn amser	12.9%	67.7%	6.5%	87.1%
Contract parhaol, rhan amser	0.0%	3.2%	0.0%	3.2%
Contract dros dro, llawn amser	0.0%	3.2%	0.0%	3.2%
Contract dros dro, rhan amser	0.0%	3.2%	3.2%	6.5%
Cyfanswm	12.9%	77.4%	9.7%	100.0%

Ffigur 42: Tabl yn dangos canlyniadau dyrchafiad yn ôl math o gontract a chontract llawn amser neu ran amser

STAFF A ADAWODD

Staff a adawodd eu cyflogaeth yn y Brifysgol

Yn ystod blwyddyn academaidd 2021 - 2022, gadawodd **376** o staff eu cyflogaeth yn y Brifysgol sy'n cyfateb i **16%** o'r holl staff.

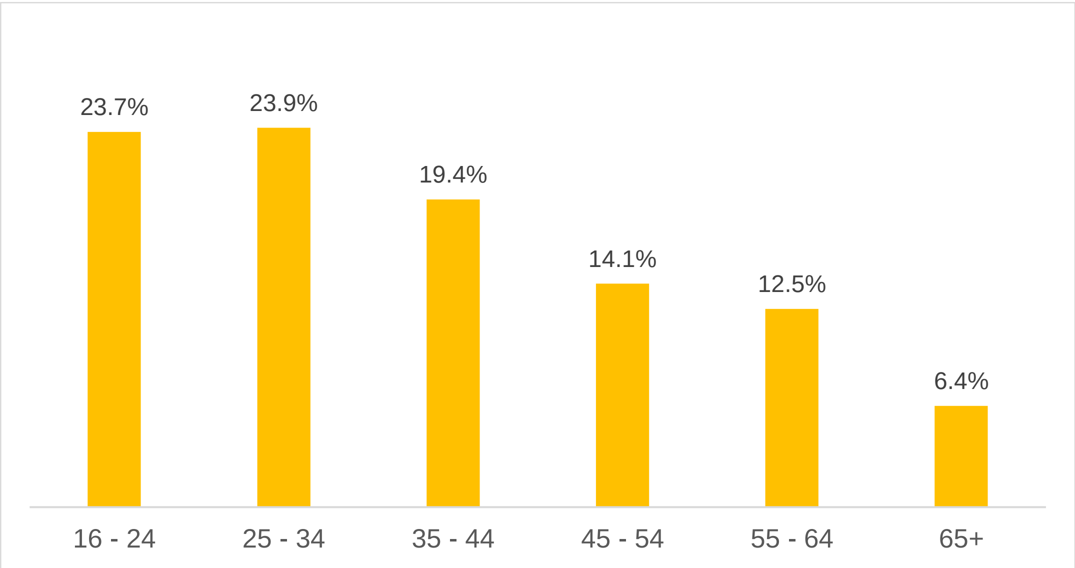
O blith yr holl staff a adawodd
Roedd 60.6% yn ferched, 39.4% yn ddynion.
Nododd 13% eu bod yn anabl.
Nododd 10.4% eu bod o gymunedau ethnig lleiafrifol

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

Rheswm dros adael	% y rhai a adawodd
Diswyddo	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	43.4%
Diswyddiadau	1.1%
Ymddiswyddo	47.1%
Ymddeol	2.1%
Ymddeoliad (cynnar)	0.8%
Ymddeoliad (ar sail iechyd)	0.5%
Cytundeb Setliad	1.1%
Diswyddo Gwirfoddol	3.7%
Cyfanswm	**100.0%**

Ffigur 43: Tabl 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 %



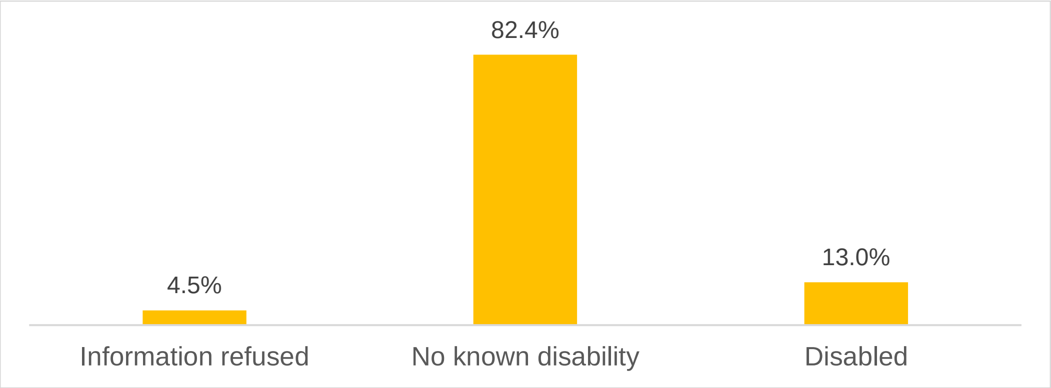
Ffigur 44: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ystod oedran.

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

Rheswm dros adael	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
Diswyddo	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	13.3%	13.3%	6.6%	3.5%	3.7%	2.9%	43.4%
Diswyddiadau	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	1.1%
Ymddiswyddo	10.4%	9.8%	10.9%	9.3%	4.5%	2.1%	47.1%
Ymddeol	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	1.1%	2.1%
Ymddeoliad (cynnar)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%
Ymddeoliad (ar sail iechyd)	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.5%
Cytundeb Setliad	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.8%	0.0%	1.1%
Diswyddo Gwirfoddol	0.0%	0.8%	1.1%	0.8%	1.1%	0.0%	3.7%
Cyfanswm	**23.7%**	**23.9%**	**19.4%**	**14.1%**	**12.5%**	**6.4%**	**100.0%**

Ffigur 45: Tabl yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl oedran a'r rheswm dros adael.

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



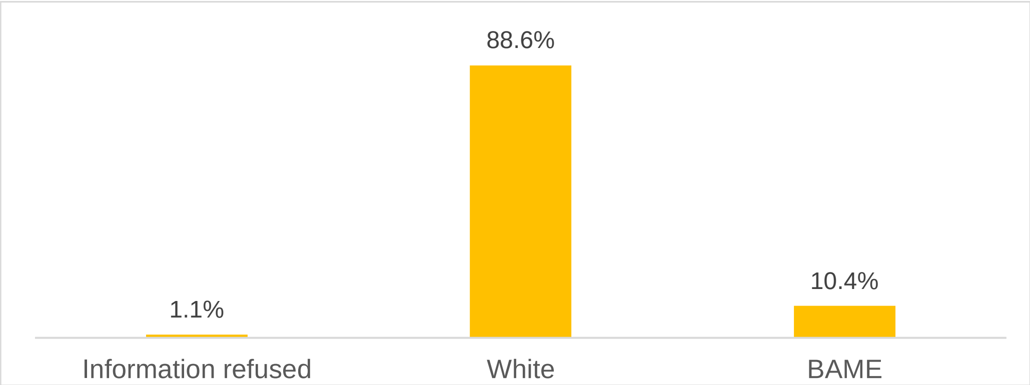
Ffigur 46: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd.

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

Rheswm dros adael	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Anabl	Cyfanswm
Diswyddo	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	1.9%	33.2%	8.2%	43.4%
Diswyddiadau	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%
Ymddiswyddo	1.9%	41.0%	4.3%	47.1%
Ymddeol	0.0%	1.9%	0.3%	2.1%
Ymddeoliad (cynnar)	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%
Ymddeoliad (ar sail iechyd)	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%
Cytundeb Setliad	0.5%	0.5%	0.0%	1.1%
Diswyddo Gwirfoddol	0.3%	3.2%	0.3%	3.7%
Cyfanswm	**4.5%**	**82.4%**	**13.0%**	**100.0%**

Ffigur 47: Tabl yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a'r rheswm dros adael.

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



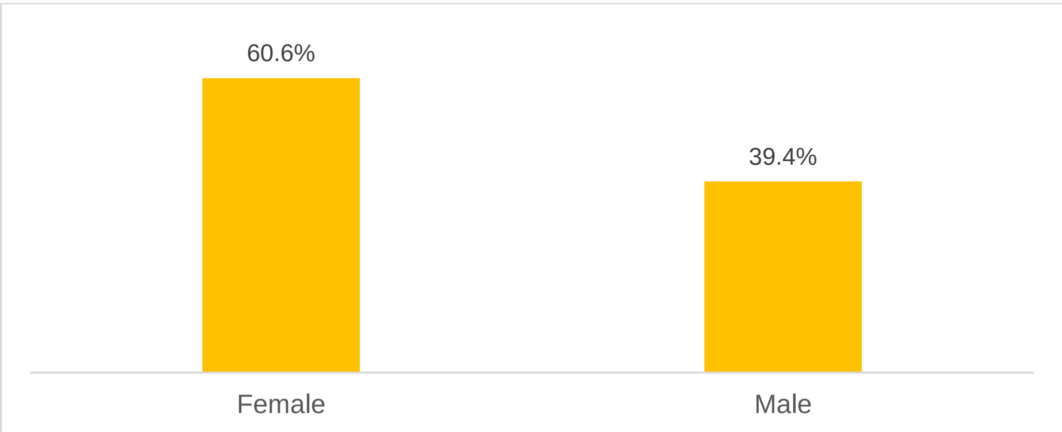
Ffigur 48: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd.

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

Rheswm dros adael	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Cyfanswm
Diswyddo	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	0.0%	36.7%	6.6%	43.4%
Diswyddiadau	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%
Ymddiswyddo	0.5%	43.4%	3.2%	47.1%
Ymddeol	0.0%	1.9%	0.3%	2.1%
Ymddeoliad (cynnar)	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%
Ymddeoliad (ar sail iechyd)	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%
Cytundeb Setliad	0.5%	0.5%	0.0%	1.1%
Diswyddo Gwirfoddol	0.0%	3.5%	0.3%	3.7%
Cyfanswm	**1.1%**	**88.6%**	**10.4%**	**100.0%**

Ffigur 49: Tabl yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a'r rheswm dros adael.

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



Ffigur 50: Siart 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 %

Rheswm dros adael	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
Diswyddo	0.3%	0.0%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	24.7%	18.6%	43.4%
Diswyddiadau	1.1%	0.0%	1.1%
Ymddiswyddo	29.5%	17.6%	47.1%
Ymddeol	1.6%	0.5%	2.1%
Ymddeoliad (cynnar)	0.5%	0.3%	0.8%
Ymddeoliad (ar sail iechyd)	0.5%	0.0%	0.5%
Cytundeb Setliad	0.3%	0.8%	1.1%
Diswyddo Gwirfoddol	2.1%	1.6%	3.7%
Cyfanswm	**60.6%**	**39.4%**	**100.0%**

Ffigur 51: Tabl yn dangos yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a’r rheswm dros adael.

Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod hyfforddiant priodol i staff am gydraddoldeb, 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 hyfforddiant a ddarperir, yn enwedig y staff sydd fel arfer yn gweithio ar gampws Wrecsam. Wrth i staff ddychwelyd i'r gweithle mae'r hyfforddiant a ddarperir bellach ar gael mewn amrywiaeth o ffyrdd, yn y cnawd ac ar-lein er mwyn galluogi gwell hygyrchedd.

Mae gennym raglen o hyfforddiant cydraddoldeb a luniwyd i ddiwallu anghenion staff ac i hybu gweithle cynhwysol.

- Mae'r holl staff sydd newydd eu penodi'n cwblhau sesiwn gynefino ar-lein trwy amgylchedd dysgu rhithiol 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 sy'n fyfyrwyr, 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 chynhelir rhai ohonynt ar-lein a rhai yn y cnawd. Fe'u cynhelir dair neu bedair gwaith y flwyddyn gyda sesiynau yn Gymraeg ac yn Saesneg. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i deilwra ar gael ar gais ar gyfer timau penodol. Yn ystod y cyfnod adrodd cynhaliwyd pum gweithdy a fynychwyd gan 44 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.
- Mae'r modiwl ar-lein Rhagfarn Ddiarwybod a lansiwyd i'r holl staff presennol yn y flwyddyn academaidd flaenorol wedi'i ddiweddaru, ac mae'n parhau i fod yn ofyniad hanfodol i bob aelod newydd o staff ei gwblhau fel rhan o'r broses gynefino. Mae **1316 aelod o staff** wedi cwblhau'r hyfforddiant hwn.
- Rydym yn cynnal hyfforddiant I-act fel rhan o'r Rhaglen Iechyd a Lles ac yn parhau i ddarparu hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i reolwyr sy'n canolbwyntio ar ymwybyddiaeth iechyd meddwl. Mae nifer uchel yn manteisio ar y sesiynau hyn ac maent yn cael derbyniad da iawn.

Ceisiwn gynnwys cydraddoldeb yn llawer o'r hyfforddiant a ddarparwn i staff ar draws nifer o bynciau, er enghraifft byddwn yn trafod addasiadau rhesymol yn ein hyfforddiant Rheoli Absenoldeb Salwch i reolwyr yn ogystal ag yn ein gweithdai Cydraddoldeb i Reolwyr. Mae Rhagfarn Ddiarwybod yn cael ei thrafod yn eithaf manwl yn ein hyfforddiant Recriwtio a Dethol yn ogystal ag yn y modiwl Rhagfarn Ddiarwybod. Lle bynnag y bo modd, rydym yn cysylltu ac yn cyfuno themâu dysgu yn ogystal â thrafod pynciau annibynnol.

ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae templed y ffurflen Asesiad Effaith Cydraddoldeb ddiwygiedig a'r canllawiau cysylltiedig yn parhau i gael eu defnyddio'n helaeth gan reolwyr ar draws y Brifysgol gyfan.

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 yr adran Adnoddau Dynol.

GWAITH ACHOS FFURFIOL MEWN PERTHYNAS Â STAFF

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

Disgyblu x1 (1 dyn).

Cwyn x 6 (3 dyn, 3 merch).
Roedd un achos yn cynnwys elfen o wahaniaethu honedig ar sail rhyw ac achos arall o wahaniaethu honedig ar sail anabledd.

Galluedd x 5 (3 dyn, 2 ferch).
Roedd un aelod o staff yn dod o dan amddiffyniadau anabledd Deddf Cydraddoldeb 2010.

Cyfnod prawf x 5 (2 ddyn, 3 merch).

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, a'r Bwrdd Gweithredol ym mis Mawrth 2023.