Atodiad 1

CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL (CCS) 2020 - 2024 - **Y CYNLLUN GWEITHREDU hyd at 31 MAWRTH 2023**

Allwedd i'r adrodd (yn y golofn olaf)

Gwyrdd +	Wedi cwblhau.
Gwyrdd -	Bron wedi'i gwblhau (manylion wedi'u cynnwys).
Oren +	Cynnydd da neu gynnydd mewn meysydd nad ydynt yn dod o dan y canlyniad(au) mesuradwy.
Oren -	Ychydig o gynnydd neu newid mewn amcan (manylion wedi'u cynnwys).
Coch	Ychydig iawn o gynnydd neu ddim (manylion wedi'u cynnwys).

Nod Strategol 1: *(Prifysgol gyfan)* **Gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn ar draws y Brifysgol i sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb o ddileu gwahaniaethu, meithrin cysylltiadau da a hyrwyddo cyfleoedd i bawb.**					
	Amcan (o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024 sydd wedi'i gyhoeddi)	Cyfrifoldeb dros weithredu	Amserlen y camau gweithredu	Mesur llwyddiant y gweithredu	Cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion (gweler yr allwedd)
1.1	Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn darparu amgylchedd diogel lle mae pawb yn cael eu trin ag urddas a pharch, ac yn cael eu gwarchod rhag aflonyddu, bwlio,	Undeb y Myfyrwyr a rhwydweithiau perthnasol. Rhwydwaith LHDTC. Adnoddau Dynol. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Trwy gydol y flwyddyn.	O leiaf 3 digwyddiad calendr sy'n ymwneud â chydraddoldeb y flwyddyn.	Croesawodd Prifysgol Bangor siaradwr ar-lein, Vivienne Cato, i nodi **Diwrnod Cofio'r Holocost** 2022 gyda digwyddiad ar 27 Ionawr 2022: Anerchiad gan Rywun a Oroesodd yr Holocost: Eva Cato 1926 - 2008 | Digwyddiadau | Cyfraith Bangor | Prifysgol Bangor Ac ar 27 Ionawr 2023 fe wnaethom nodi Diwrnod Cofio'r Holocost gyda digwyddiad hybrid ar-lein/Neuadd Powis ar Stori Ruth

	erledigaeth a gwahaniaethu wrth weithio ac astudio.				a Raimund Neumeyer gyda'r siaradwr gwadd Tim Locke, mab Ruth. Ar 8 Mawrth 2022 fe wnaethom nodi **Diwrnod Rhyngwladol y Merched** a'r thema o 'Dorri'r Bias' drwy gynnal digwyddiad gyda'r Athro Nicky Callow a Jo Whitehead, Prif Weithredwr Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Diwrnod Rhyngwladol y Merched (bangor.ac.uk) Ac ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched 2023, fe wnaethom nodi'r diwrnod gyda chyfres o ddigwyddiadau, ffilmiau byr a hir yn Pontio ar y thema 'Cofleidio Ecwiti', gan ddathlu pob merch ym Mangor drwy ddigwyddiadau â ffocws croestoriadol, gan gynnwys digwyddiad 'Sgwrs â menywod ym Mangor' gyda phanel amrywiol o staff a myfyrwyr benywaidd, dan gadeiryddiaeth ein Dirprwy Is-gangellorion Cynorthwyol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Dangosodd y Brifysgol ei chefnogaeth i'r gymuned LHDTC+ trwy ddod yn Noddwr Aur ar gyfer **Balchder Gogledd Cymru**, a gynhaliwyd ym Mangor ddydd Sadwrn, 25 Mehefin 2022 fel rhan o fis **Balchder**. Fel rhan o nawdd Aur, dangoswyd logo'r Brifysgol ar yr holl ddeunyddiau, a hedfanodd Baner Enfys LHDTC+ uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau ar y diwrnod fel ffordd o ymuno yn y mis Balchder lleol a rhyngwladol, sydd wedi ymroi i ddathlu cymunedau LHDTC+ o gwmpas y byd.

					Bu i'n **Rhwydwaith LHDTC+** barhau i gyfarfod yn rhithiol ac yna dychwelyd yn raddol i gyfarfodydd wyneb yn wyneb trwy 2022. Mae Prifysgol Bangor yn cynnal digwyddiadau wedi'u targedu fel rhan o'r rhaglen flynyddol **Mis Hanes Pobl Ddu**. Ym mis Hydref 2022 buom yn gweithio gyda myfyrwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gynnal digwyddiad lansio 'Pobl Ifanc, Nawr yw'r Amser' yn Pontio. Mae Prifysgol Bangor hefyd yn cefnogi **'Hanes Pobl Dduon Cymru**', gan gydnabod pwysigrwydd Hanes Pobl Ddu drwy gydol y flwyddyn. Ddydd Sadwrn, 14 Mai 2022, cynhaliodd PB a Pontio Beth sy'n Digwydd yn Hanes Pobl Ddu Prydain? XIV | Prifysgol Bangor Arddangosfa yn Amgueddfa Lechi Cymru yn Llanberis yn 2022 yn cynnwys straeon sut bu i Genhedlaeth Windrush Cymru ymgartrefu yng Nghymru, gan gynnwys arddangos rhai o'r straeon pwerus ar hyd coridor Ystafell y Cyngor ym Mhrif Adeilad y Celfyddydau'r Brifysgol ac yn Pontio: www.windrushcymru.org.uk Yn Nhachwedd 2022, fel rhan o ddathliadau **Divali**, gwahoddwyd Marcel Clusa o Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr

					Rhyngwladol y Brifysgol a thri myfyriwr Indiaidd o Brifysgol Bangor i Gaerdydd ar gyfer digwyddiad arbennig ym mhresenoldeb y Gwir Anrhydeddus Mark Drakeford, Prif Weinidog Cymru a Raj Aggarwal, Conswl Anrhydeddus yr India yng Nghymru. Gwahoddodd tîm caplaniaeth y Brifysgol staff, myfyrwyr a'u teuluoedd i ddathlu Chanukah ddydd Llun, 29 Tachwedd yn ystafell gyfarfod Anecs Rathbone, i ddysgu am a dathlu **Chanukah**, Gŵyl y Goleuni yr Iddewon. Mae’r Gwasanaethau **Anabledd** yn anfon gwybodaeth yn rheolaidd am ddigwyddiadau yn y calendr sy'n ymwneud ag anabledd i fyfyrwyr sydd wedi cytuno i dderbyn e-byst o'r fath pan fyddant yn cofrestru gyda'r gwasanaeth. Mae UM wedi cyflwyno swyddog cynwysoldeb i bob pwyllgor ar gyfer clybiau a chymdeithasau ac wedi cynnal hyfforddiant cynhwysiant. Yn ystod 2022, cynhaliodd UM amrywiaeth o ddigwyddiadau cydraddoldeb gan gynnwys digwyddiadau ar gyfer mis Hanes Pobl Ddu, digwyddiadau Gall y Ferch hon o Fangor, Wythnos Ryng-ffydd, cynnal Ffair Ddiwylliannol, datblygu ystafell Synhwyraidd i fyfyrwyr ag anableddau synhwyraidd ac iechyd meddwl a chynnal mis Ymwybyddiaeth Anabledd. Bydd UM hefyd yn datblygu strategaeth gynrychiolaeth ac amrywiaeth gydag ymgynghorwyr allanol yn 2023.

		Adnoddau Dynol. Gwasanaethau Myfyrwyr. Data gan y Tîm Llywodraethu a Chydymffurfio. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Achosion o aflonyddu i'w hadrodd yn flynyddol.	Gostyngiad yn nifer y staff sy'n teimlo eu bod wedi cael eu haflonyddu neu eu bwlio yn y gwaith yn yr Arolwg Staff. Dengys data bob grŵp myfyrwyr a staff yn cysylltu â’r gwasanaethau cefnogi ar draws yr ystod lawn o faterion.	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2021/22: • Cysylltodd 172 o fyfyrwyr y gwasanaeth cefnogi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr. • Fe wnaeth 162 o fyfyrwyr ddatgelu trais rhywiol, aflonyddu, troseddau casineb neu gam-drin hiliol. Mae hyn yn gynnydd o gyfanswm o 125 o’r flwyddyn academaidd flaenorol, 2020/21, sy’n adlewyrchu’r dychwelyd i’r campws a’r gwaith rhagweithiol a wnaed gan y Gwasanaethau Myfyrwyr i hyrwyddo a chefnogi datgeliad. Yn ystod y cyfnod adrodd, digwyddodd y gwaith achos staff ffurfiol canlynol: • Disgyblu: 1 (1 dyn). • Cwyn: 6 (3 dyn, 3 dynes gydag un achos yn cynnwys elfen o wahaniaethu ar sail rhyw honedig ac achos arall o wahaniaethu ar sail anabledd) • Gallu: 5 (3 dyn, 2 ddynes gydag un aelod o staff yn dod o dan amddiffyniadau anabledd Deddf Cydraddoldeb 2010). • Cyfnod prawf: 5 (2 ddyn, 3 dynes).

					Ffigurau blynyddoedd blaenorol: • Disgyblu: 10 (7 dyn, 3 dynes) • Cwyn: 4 (3 dynes, 1 dyn) • Gallu: 7 (3 dyn, 4 dynes) • Cyfnod prawf: 2 (1 dyn, 1 ddynes) • Apeliadau: 1 (1 ddynes)
		Swyddogion Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2022/23.	Cyhoeddi a hyrwyddo Polisi Urddas wrth Weithio ac Astudio wedi'i ddiweddaru.	Mae adolygiad o'r polisi wedi dechrau, gyda drafft yn cael ei ddosbarthu i randdeiliaid yn y sefydliad. Derbyniwyd sylwadau ac maent yn cael eu hystyried, gyda drafft pellach i'w gynhyrchu a pholisi diwygiedig i'w gyflwyno yn ystod 2023. Mae tudalen we Adnoddau Dynol bellach yn cynnwys modd i staff adrodd ar bob math o aflonyddu naill ai'n ddienw neu mewn ffordd sy'n arwain at gefnogaeth.
		Adnoddau Dynol (Datblygu Staff).	Arolygon staff i'w cynnal yn 2022 a 2024.	Gwelliannau yng nghyfradd ymateb a chanlyniadau'r arolwg staff bob 2 flynedd.	Gwnaed Arolwg Staff ym mis Chwefror 2022, gyda chynlluniau gweithredu wedi'u datblygu yn seiliedig ar adborth staff i'w rhoi ar waith ar lefel strategol a gweithredol ar draws y brifysgol, a lluniwyd cynllun gweithredu penodol o ran adborth ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth trwy glicio ar y cyswllt.

		Gwasanaethau Myfyrwyr. Undeb y Myfyrwyr.	Arolygon Myfyrwyr yn cael eu cynnal yn flynyddol.	Gwelliannau yng nghyfradd ymateb a chanlyniadau'r arolwg myfyrwyr bob blwyddyn.	Nid yw'r UM bellach yn cynnal un arolwg blynyddol, ac yn hytrach cynhaliodd fwy o arolygon thematig yn 2022 ar faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a chafwyd ymateb cymharol dda ar bynciau fel iechyd meddwl a chynwysoldeb. Fel y nodir yn Adroddiad Blynyddol Gwasanaethau Myfyrwyr 2021/22, mae cyfraddau ymateb i'n ceisiadau am adborth yn parhau'n isel, ac mae hwn yn faes gwaith parhaus. Fodd bynnag, er bod darpariaeth iechyd meddwl wedi disgyn yn is na'n targed o 85% ar gyfer lefelau boddhad, llwyddodd pob agwedd arall ar y Gwasanaethau Myfyrwyr i gyrraedd, neu ragori ar, y targed hwn, gyda rhai gwasanaethau'n cyflawni dros 90%.
1.2	Cryfhau ymwybyddiaeth ein harweinwyr a'n staff ynglŷn â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac arfer gorau cysylltiedig.	Adnoddau Dynol (Swyddog Datblygu Staff a Chydraddoldeb). Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Darparwyd a chwblhawyd monitro hyfforddiant blynyddol. Adroddwyd y niferoedd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Hefyd yn barhaus wrth i faterion cydraddoldeb myfyrwyr	Papurau'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r Bwrdd Gweithredol. Darparwyd sesiynau briffio ychwanegol yn ôl yr angen.	Rhoddwyd sesiynau briffio cydraddoldeb ac amrywiaeth i'r Cyngor a'r Bwrdd Gweithredol ar ddyletswyddau cydraddoldeb statudol a llywodraethu cydraddoldeb, ac un arall ar weithredu Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru. Cynhaliwyd sesiwn wedi'i hwyluso gan Advance HE ac Adnoddau Dynol ar weithdy Amrywiaeth Bwrdd i aelodau'r Cyngor ar 28/03/2022. Bydd rhaglen newydd o weithdai yn cael ei datblygu i aelodau'r Cyngor yn ystod 2023/24.

			ddod i'r amlwg.		
		Adnoddau Dynol (Swyddog Datblygu Staff a Chydraddoldeb). Penaethiaid Ysgolion a Chyfarwyddwyr.	Parhaus ac erbyn diwedd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.	Cynnydd parhaus yn nifer yr holl staff sydd wedi dilyn hyfforddiant cydraddoldeb Rhagfarn Ddiarwybod.	Mae 41% o'r holl staff bellach wedi cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod ers ei gyflwyno.
		Adnoddau Dynol (Swyddogion Datblygu Staff a Chydraddoldeb). Penaethiaid Ysgolion a Chyfarwyddwyr.	Parhaus.	Cynnydd parhaus yn nifer yr holl staff sydd wedi bod yn y gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr.	Mae 214 o staff i gyd wedi cwblhau'r hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr. Mae 130, 35.4%, o'r rhain yn Rheolwyr staff.
		Adnoddau Dynol (Datblygu Staff a Gweithrediadau).	Parhaus.	Dangos cynnydd parhaus yn y nifer sy'n dilyn hyfforddiant Arweinyddiaeth.	Mae pecynnau adnoddau AD yn parhau i gael eu datblygu; mae'r ffocws ar hyn o bryd ar gyfres o hyfforddiant i ddatblygu sgiliau Arwain gan gynnwys, lle bynnag y bo modd, canolbwyntio ar themâu cydraddoldeb ac amrywiaeth perthnasol.

		Adnoddau Dynol (Datblygu Staff a Gweithrediadau).	Wedi gweithio arno yn ystod 2023.	Nifer uchel o staff yn ymwybodol o'r Fframwaith Ymddygiad Proffesiynol yn yr arolwg staff nesaf.	Er bod fframwaith wedi'i ddatblygu yn ystod y blynyddoedd diwethaf, nid yw hwn wedi'i ddatblygu dros y flwyddyn ddiwethaf. Rhoddir ystyriaeth bellach i fframwaith o’r fath yn ystod blwyddyn academaidd 2023/24, gyda phwyslais arbennig ar unrhyw fframwaith nad yw’n eistedd ar ei ben ei hun ond yn integreiddio â pholisïau ac arferion eraill megis y broses adolygiad datblygu perfformiad (PDR).
		Undeb y Myfyrwyr.	Bob blwyddyn.	Monitro nifer yr arweinwyr myfyrwyr sy'n mynd i'r Gynhadledd Arweinwyr Myfyrwyr a derbyn adborth ganddynt.	Cynhaliwyd y gynhadledd yn 2022. Yn y Gynhadledd Arweinwyr Myfyrwyr, rhoddwyd sylw i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn sesiwn yn ogystal â sut i sicrhau bod eich grŵp yn gynhwysol, yn groesawgar ac yn hygyrch. Ymdriniwyd ag aflonyddu rhywiol a pheidio â goddef aflonyddu yn yr Gynhadledd Arweinwyr Myfyrwyr hefyd.
1.3	Sicrhau bod cydraddoldeb wedi ei ymgorffori yn ein holl strategaethau a'i fod yn ystyriaeth allweddol gan grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau ar draws y brifysgol.	Adnoddau Dynol (Rheolwr Athena SWAN). Bwrdd Gweithredol. Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Bwrdd Gweithredol.	Erbyn diwedd mis Mawrth bob blwyddyn (blwyddyn gyntaf Mawrth 2021).	Gwelliant yn amrywiaeth aelodau grwpiau allweddol gan gynnwys y Cyngor, y Bwrdd Gweithredol a'r Senedd. Cyhoeddir pob mis Mawrth yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	Mae rhai pethau cadarnhaol amlwg ar gyfer 21/22: cafwyd cydbwysedd rhwng y rhywiau ymhlith aelodaeth grwpiau strategaeth 51%, Benywaidd, 49% Gwrywaidd; Arhosodd y Bwrdd Gweithredol 33% yn ferched (i fyny o 30% yn 19/20). Roedd y cydbwysedd rhwng y rhywiau ymhlith Penaethiaid Ysgolion bron yn gyfartal, gyda 44% yn ferched a 56% yn ddynion (yn 18/19 dim ond 7% o'r Penaethiaid Ysgolion oedd yn ferched). Nodwyd bod gan ddau grŵp strategaeth <10% yn ferched yn 20/21 - aethpwyd i'r

					afael â hyn ar gyfer y Grŵp Strategaeth Ddigidol a chynyddodd o 10% yn ferched i 31%. Nid yw hyn wedi'i newid eto gyda'r grŵp strategaeth Ystadau. Rhai agweddau sy'n peri pryder: Mae'r Senedd wedi gostwng o raniad 50:50 i 43% yn ferched oherwydd ailstrwythuro ar ddechrau 21/22 lle cafodd Ysgolion eu huno. Yn 20/21 roedd 14 o ysgolion academaidd, pob un â 2 gynrychiolydd ar y Senedd ac ers 21/22 mae gennym bellach 9 ysgol academaidd. Roedd 62 o aelodau'r Senedd yn 20/21 a 47 yn 21/22. Mae'r Cyngor hefyd wedi gostwng i 30% yn ferched. Rhaglen Aurora: Mae 9 merch sy'n aelodau staff wedi cwblhau rhaglen Aurora ers 2020 pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd ar y rhaglen hon i ddechrau. Ar hyn o bryd mae gennym 7 o gyfranogwyr wedi'u cadarnhau ar raglen 2023.
		Deoniaid, Rheolwyr Colegau. Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Pwyllgorau i'w sefydlu erbyn Rhagfyr 2020. Lleiafswm o 3 chyfarfod y flwyddyn.	Creu Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau ac adrodd ar eu gweithgarwch.	Mae gan bob un o'r tri Choleg bellach Bwyllgorau Cydraddoldeb Coleg sydd wedi'u hen sefydlu, sy'n cyfarfod yn rheolaidd, ac yn cael eu harwain gan uwch staff y Coleg. Maent yn adrodd i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae arweinydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth/Athena Swan pob Ysgol yn aelod o Bwyllgor Cydraddoldeb eu Coleg.

					Yn ogystal, mae gan rai o’r Ysgolion mwyaf eu Pwyllgorau Cydraddoldeb eu hunain e.e. mae gan yr Ysgol Gwyddorau Iechyd eu Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynnwys staff a myfyrwyr, yn dilyn yr uno diweddar rhwng Gwyddorau Meddygol a Gwyddorau Iechyd, anfonir gwahoddiadau yn gofyn am gynrychiolaeth o'r Gwyddorau Meddygol.

		Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Wedi'i sefydlu erbyn haf 2024.	Creu Pwyllgor Cydraddoldeb Gwasanaethau Proffesiynol ac adrodd ar eu gweithgareddau.	Mae Pwyllgor Cydraddoldeb Gwasanaethau Proffesiynol yn cael ei sefydlu ar hyn o bryd, gydag arweinydd wedi'i benodi a Chylch Gorchwyl yn cael ei ddrafftio. Disgwylir y bydd yn rhedeg erbyn haf 2024.
1.4	Sicrhau dealltwriaeth eang o'r berthynas rhwng cydraddoldeb a chynaliadwyedd.	Swyddog Cynaliadwyedd Ystadau	Parhaus		Mae cynaliadwyedd bellach yn rhan o'n Strategaeth 2030: Strategaeth Gynaliadwyedd

1.5	Gwella'r wybodaeth sydd gennym am bobl â nodweddion gwarchodedig i alluogi gwneud penderfyniadau gwybodus a gwella dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl mewn grwpiau gwarchodedig a chodi ymwybyddiaeth am y Model Cymdeithasol Anabledd.	Cadeirydd Grŵp Strategaeth Amrywiaeth a Chydraddoldeb, Swyddfa Gynllunio a Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Parhaus	Gwella ein sylfaen dystiolaeth i lywio ymyriadau.	Mae demograffeg myfyrwyr bellach yn cael eu cyflwyno yn ein datganiad canlyniadau gradd ac yn ein hadroddiad dosbarthiad graddau. Mae cynllunio'n datblygu prosesau newydd i gasglu gwybodaeth 'Taith Myfyrwyr' o'r cyfnod cyn-astudio i'r cyfnod ar ôl gadael y Brifysgol, a disgwylir i'r gwaith hwn gael ei gwblhau yn 2023. Mae ein Tîm Cynllunio bellach yn cynhyrchu Adroddiad Blynyddol Data Cydraddoldeb Myfyrwyr. Ar ôl ei gyhoeddi, bydd hwn i'w weld ar ein gwefan, yma: Polisïau (bangor.ac.uk)

		Cynllunio. Swyddog Projectau a Systemau Adnoddau Dynol a Swyddog Cydraddoldeb. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Monitro ac adrodd blynyddol bob mis Mawrth o fewn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol	Adolygir casglu data yn flynyddol.	Defnyddiwyd Canllawiau Advance HE ar Gasglu Data Monitro Amrywiaeth, a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021, i sicrhau bod y data staff a gasglwn yn briodol, ac mae hyn wedi bwydo i mewn i ddatblygiad y system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd (sydd i'w lansio yn 2023).
		Cynllunio. Swyddog Projectau a Systemau Adnoddau Dynol.	Parhaus wrth i systemau gael eu diweddaru	Dileu'r gofyniad i gynnwys teitlau rhyweddol os yw'n well gan staff a myfyrwyr, wrth i systemau	Cafodd yr opsiwn i adael y teitl yn wag ei gynnwys ar draws ein systemau yn 2022.

				gael eu diweddaru.	
		Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Y Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus	Nifer y myfyrwyr sydd â Chynllun Cefnogi Dysgu Personol yn gymesur â’r ganran o fyfyrwyr anabl. Cyflawni'r Dangosyddion Perfformiad Allweddol a osodir gan y Llywodraeth o ran nifer y myfyrwyr sy'n derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl.	Wedi'i gwblhau a pharhaus.
		Swyddog Cydraddoldeb a Datblygu Staff Adnoddau Dynol. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Rhwydwaith LHDTC.	Parhaus.	Gwell cyfraddau datgelu staff, yn enwedig am gyfeiriadedd rhywiol a chrefydd, cred neu ddiffyg cred.	Cafwyd adborth gan aelodau Rhwydwaith Staff LHDTC+, nad oedd rhai ohonynt wedi datgelu cyfeiriadedd rhywiol mewn arolygon blaenorol oherwydd nad oedd rheswm clir pam y gofynnwyd hyn. Cynhaliwyd ymarfer gyda staff LHDTC+ trwy’r rwydwaith staff i esbonio pam rydym yn casglu gwybodaeth am staff gyda PCs, sut mae'n helpu amrywiaeth a sut mae data'n cael ei ddefnyddio. Mae cadeirydd y Rhwydwaith nawr yn edrych ar gyflwyno'r ymarfer hwn fel rhan o gyfarfod rheolaidd ag aelodau staff y Rhwydwaith. Yn y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi gweld gwelliannau yn nifer y staff sy'n datgelu

					cyfeiriadedd rhywiol - o 18.9% heb ddatgelu yn y flwyddyn flaenorol i 16.9 yn y flwyddyn adrodd hon. Yn yr un modd ar gyfer staff sy'n adrodd am grefydd/cred/diffyg cred, roedd gwelliannau o 16.7% yn y flwyddyn flaenorol i 15.1% o staff yn datgelu yn y cyfnod adrodd hwn. Yn gyffredinol, mae nifer y staff nad ydynt yn datgelu cyfeiriadedd rhywiol a ffydd wedi bod yn gostwng yn barhaus ers 4 blynedd.
		Bwrdd Gweithredol. Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Pob rheolwr.	Parhaus.	Diffiniad IHRA wedi'i gyhoeddi a gweithgarwch codi ymwybyddiaeth.	Mabwysiadwyd diffiniad yr IHRA o wrthsemitiaeth ym mis Hydref 2020. Ers y cam hwn, mae codi ymwybyddiaeth wedi digwydd drwy roi gwybod i staff drwy'r Bwletin Staff, mae datganiad wedi'i gyhoeddi ar dudalen we AD, mae ymwybyddiaeth o wrthsemitiaeth wedi'i gynnwys yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr a chynhelir digwyddiad Cofio'r Holocost ym mis Ionawr bob blwyddyn.

1.6	Gweithio i ddatblygu cynlluniau gweithredu llesiant a'u rhoi ar waith i staff a myfyrwyr yn unol â datganiad polisi HEFCW ar lesiant ac iechyd mewn Addysg Uwch.	Grŵp Iechyd a Lles.	2022	Gwelliant yng nghanlyniadau iechyd a lles yn yr Arolwg Staff ym meysydd iechyd a lles a phroblemau llwyth gwaith.	Mae gwybodaeth am ein Arolwg Staff 2022 i'w gweld trwy glicio ar y ddolen. O 2022 ymlaen, mae'r holl staff bellach yn cael y cyfle i drafod iechyd a lles fel rhan o'u Adolygiad Datblygu Perfformiad blynyddol.

		Grŵp Iechyd a Lles. Swyddog Cynaliadwyedd. Gwasanaethau Myfyrwyr Undeb y Myfyrwyr Adnoddau Dynol	2023	Gostyngiad mewn achosion o absenoldeb salwch.	Mae’r grŵp Iechyd a Lles bellach wedi’i sefydlu ac nid yw’r cam gweithredu i gyd-ddatblygu Dangosydd Perfformiad Allweddol wedi’i gwblhau eto, a rhagwelir y bydd yn cael ei wneud cyn diwedd 2023.
1.7	Parhau i hyrwyddo'r defnydd o asesiadau effaith cydraddoldeb i barhau i gynyddu'r nifer sy'n ymateb a'r ansawdd er mwyn sicrhau bod penderfyniadau gwybodus yn cael eu gwneud.	Bwrdd Gweithredol. Llywodraethu a Chydymffurfio. Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Pob rheolwr. Undebau Llafur.	Parhaus.	Cynnydd yn nifer yr Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a gwblhawyd ac a gyhoeddwyd.	Mae cwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bellach yn gyffredin ar draws y Brifysgol gyda thempled a chanllawiau yn ogystal ag unigolyn enwebedig i gefnogi staff wedi'u cyhoeddi ar ein Mewnrwyd. Mae rhai enghreifftiau o’r Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a gwblhawyd yn y cyfnod adrodd yn cynnwys: Pecyn Cymorth Gweithio Deinamig. Cynllun Prentisiaethau Gradd. Y Strategaeth Ymestyn yn Ehangach diwygiedig. Mae'r cam hwn yn parhau.
		Canolfan Bedwyr.	2020/2021 ac yn parhau.	Darparwyd templed, arweiniad a hyfforddiant i staff.	Datblygwyd gan Ganolfan Bedwyr.

1.8	Sicrhau bod data caffael ar waith i ddangos amrywiaeth ym maes caffael.	Cyllid (Caffael a Thaliadau).	Yn flynyddol trwy gyfrwng y broses archwilio.	Cynnig tystiolaeth o sut mae cyflenwyr yn ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu gweithdrefnau a'u prosesau eu hunain.	Mae'r Tîm Cyllid yn sicrhau bod hyn yn ei le drwy'r archwiliad blynyddol.
		Cyllid (Caffael a Thaliadau). Swyddog Cynaliadwyedd.	Yn flynyddol trwy gyfrwng y broses archwilio.	Rhestr wirio wedi'i hadolygu a'i diweddaru yn ôl yr angen.	Mae'r Tîm Cyllid yn sicrhau bod hyn yn ei le drwy'r archwiliad blynyddol.
		Cyllid (Caffael a Thaliadau). Adnoddau Dynol (Datblygu Staff).	Yn flynyddol trwy gyfrwng y broses archwilio.	Sicrhau cydymffurfiaeth yn ystod yr archwiliad blynyddol.	Mae'r Tîm Cyllid yn sicrhau bod hyn yn ei le drwy'r archwiliad blynyddol.

1.9	Cynyddu hygyrchedd i bawb ar draws yr ystad, yn ffisegol ac yn ddigidol.	Bwrdd Gweithredol. Gwasanaethau Campws ac Ystadau. Adnoddau Dynol.	Parhau â chamau gweithredu’r Model Cymdeithasol o Anabledd yn ystod blwyddyn	Trwy'r Strategaeth Ystadau, a ddarperir trwy raglen waith flynyddol.	Wedi'i gynnwys yn y Strategaeth Ystadau.

			academaidd 2023/2034.		
		Bwrdd Gweithredol. Gwasanaethau Campws ac Ystadau.	Adolygiad o'r ystâd erbyn 2024.	Data gwaelodlin wedi'i gasglu e.e. faint o adeiladau sy'n hygyrch/yn anhygyrch.	Wedi'i gynnwys yn y Strategaeth Ystadau.
		Gwasanaethau TG. Gweithgor Hygyrchedd Digidol. Canolfan Bedwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr (Gwasanaethau Anabledd).	Parhaus.	Mae adnoddau ar-lein yn hygyrch i bawb yn unol â deddfwriaeth newydd.	Mae'r Gwasanaethau TG a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol wedi datblygu prosesau i sicrhau hygyrchedd ar yr amgylchedd dysgu rhithiol trwy Blackboard. Comisiynwyd 'All Able' a chwblhawyd archwiliad hygyrchedd o wefan Prifysgol Bangor yn 2022. Mae datganiadau hygyrchedd cydymffurfio ar wahân bellach wedi'u datblygu: https://www.bangor.ac.uk/accessibility-statement Bellach gellir ymuno â llawer o gyfarfodydd adrannol a phrifysgol o bell, sy'n golygu bod staff â gofynion hygyrchedd a chyfrifoldebau gofalu yn fwy tebygol o allu mynychu.
		CELT.	Parhaus.	Darparwyd hyfforddiant	

		Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Datblygu Staff.		hygyrchedd digidol i staff.	Pwysleisiwyd cynwysoldeb i bawb ym mhob gweminar dilynol yng nghyfres yr haf a'r gaeaf, gan gynnwys sesiynau wedi'u neilltuo ar gyfer asesu ac adborth ar-lein, addysgu hybrid, a chyflwyno addysgu a dysgu dwyieithog. Anogwyd aelod o'r Gwasanaethau Anabledd hefyd i fynychu pob sesiwn gweminar i sicrhau bod llais 'hygyrchedd' yn cael ei gynrychioli, a chyhoeddir yr holl recordiadau gweminar ochr yn ochr ag adnoddau atodol ar wefan Hyfforddiant ac Adnoddau Staff CELT. Yn ogystal, mae un o'r pedair prif ddewislen ar y wefan yn cynnwys canllawiau a deunyddiau astudio pellach wedi'u neilltuo i "Mynediad i Bawb: Dysgu Cyfunol - camau syml i gynnwys eich holl fyfyrwyr". Er mwyn helpu i godi ymwybyddiaeth ymhlith cydweithwyr, yn 2022, casglodd y tîm Cefnogi Addysgu a Dysgu adnoddau defnyddiol sy'n cynnwys gwybodaeth am Blackboard Ally, dolenni i wybodaeth am y gwasanaeth digideiddio sydd ar gael gan y Gwasanaethau Digidol, a manylion cwrs hanfodion Microsoft Accessibility. Adnoddau hygyrchedd i helpu staff

		Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	Galluogir staff i gynhyrchu deunydd digidol yn unol â Rheoliadau Hygyrchedd i Gyrff Sector Cyhoeddus (Gwefannau ac Apiau Symudol) (Rhif 2) 2018.	Mae'r Gwasanaethau TG a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol wedi datblygu prosesau i sicrhau hygyrchedd ar yr amgylchedd dysgu rhithiol trwy Blackboard. Mae datganiadau hygyrchedd cydymffurfio ar wahân yn cael eu datblygu yn ystod y flwyddyn academaidd hon. Rydym wedi creu datganiad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan mewn cydweithrediad ag All Able Cyf: https://www.bangor.ac.uk/accessibility-statement
		Gweithgor Hygyrchedd Digidol.	Parhaus.	Galluogir staff i gynhyrchu deunydd digidol yn unol â Rheoliadau Hygyrchedd i Gyrff Sector Cyhoeddus (Gwefannau ac Apiau Symudol) (Rhif 2) 2018.	Bydd y Gwasanaethau Technoleg Gwybodaeth a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol wedi cwblhau datganiadau hygyrchedd cydymffurfio ar wahân erbyn diwedd y flwyddyn academaidd hon.
					Mae capsiynau fideo Saesneg mewn sesiynau addysgu ar-lein bellach wedi'i awtomeiddio yn 'Collaborate'. Mae capsiynau fideo Cymraeg 'Transgrifiwr' yn cael ei ddatblygu gyda Chanolfan Bedwyr - mae'n adnabod lleferydd yn awtomatig ond nid yw eto'n cydymffurfio â hygyrchedd yn y Gymraeg ac felly mae angen capsiynau dynol i sicrhau bod capsiynau'n gadarn ac mae hyn hefyd yn wir am Panopto. Bydd gwaith yn mynd rhagddo yn 2023. Mae 90% o ddarlithoedd bellach yn cael eu recordio. Mae'r Gwasanaethau TG wedi prynu

					meddalwedd Ally i gefnogi staff i wella hygyrchedd eu hadnoddau ar-lein.
		Gwasanaethau TG.	Parhaus	Cynhyrchir yr ystadegau gan Ally. Yr adroddiad cychwynnol i'w gymharu ag adroddiad ymhen 6 mis i fonitro datblygiadau. Ymyriadau i'w rhoi ar waith lle bo angen.	Mae’r Gwasanaethau TG wedi prynu meddalwedd Ally i gefnogi staff i wella hygyrchedd eu hadnoddau ar-lein. Bydd y Gwasanaethau TG yn gweithio gydag Ysgolion i nodi meysydd lle mae angen gwneud gwelliannau h.y. lle nad yw adnoddau'n hygyrch.
		Bwrdd Gweithredol. Canolfan Bedwyr. Gwasanaethau TG. Gwasanaethau Anabledd.	2023	Mae dogfennau dwyieithog yn hygyrch. Datblygwyd strategaeth i sicrhau bod dogfennau dwyieithog yn hygyrch i bawb.	Mae capsiynau fideo Cymraeg 'Transgrifiwr' wedi ei ddatblygu gyda Chanolfan Bedwyr. Mae'n adnabod lleferydd yn awtomatig ond nid yw eto'n cydymffurfio â hygyrchedd yn y Gymraeg ac felly mae angen capsiynau dynol i sicrhau bod capsiynau’n gadarn ac mae hyn hefyd yn wir am Panopto. Bydd gwaith yn mynd rhagddo yn 2023.

1.10	Creu amgylchedd gwaith cefnogol i staff benywaidd gan gynnwys gweithredu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac ehangu ein dadansoddiad i ystyried bylchau eraill o ran nodweddion gwarchodedig.	Adnoddau Dynol.	Monitro metrigau sy'n gysylltiedig â rhywedd yn flynyddol.	Cynnydd yn nifer yr uwch-academyddion ac uwch staff proffesiynol benywaidd. Gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	Mae cynllun gweithredu'r adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i symud ymlaen (gweler adroddiad GPG am fanylion llawn). Polisïau (bangor.ac.uk) Rhaglen Aurora Advance HE (merched i arweinyddiaeth) - 4 cyfranogwr yn 2020 a dyfarnwyd 2 le gennym ar gyfer 2022. Mae ymrwymiad y prifysgolion i Athena Swan a Siarteri Cydraddoldeb Hil Advance HE bellach yn ei gwneud yn ofynnol i ni ystyried a dangos dull croestoriadol o nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb, ac rydym bellach yn ehangu ein dadansoddiad yn unol â hynny.
		Adnoddau Dynol. Gwasanaethau Myfyrwyr. Iechyd a Diogelwch.	Blwyddyn academaidd 2023/24	Datblygu a hyrwyddo Cynllun Gweithredu.	Ffurfiwyd Gweithgor Menopos ym mis Ionawr 2022 gyda rhanddeiliaid ar draws y Brifysgol yn canolbwyntio ar edrych ar y gefnogaeth sydd ar gael i staff, a chreu cynllun gweithredu: • Adolygwyd tudalennau gwe Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Lles, a diweddarwyd y cynnwys. • Crëwyd Canllawiau Menopos ar gyfer yr holl staff ac fe'i hyrwyddwyd ar dudalennau gwe Iechyd Galwedigaethol ac Iechyd a Lles. • Cynhaliwyd digwyddiad ar-lein i ddathlu Diwrnod Menopos y Byd ar 18fed Hydref 2022 a bu nifer dda yn bresennol. • Cynhaliwyd sesiwn beilot hyfforddiant Ymwybyddiaeth Menopos i Reolwyr Llinell ar 13 Rhagfyr 2022 gyda'r bwriad o'i gyflwyno'n chwarterol ac ehangu'r hyn a gynigir o ran codi ymwybyddiaeth i'r holl staff.

					• Cyflwynwyd cyfres beilot Lolfa Menopos dan arweiniad y Coleg Gwyddorau Dynol ac Ymddygiadol fel cyfres Lolfa Menopos 6 rhan ar gyfer staff ar draws y brifysgol, gan ddechrau fis Rhagfyr 2022, gan ddarparu man diogel â chymorth i ddysgu am y menopos, peri-menopos. Mae'r ffocws felly wedi bod ar ddatblygu'r fenter yn y sefydliad a bydd ystyriaeth bellach yn cael ei rhoi i'r Addewid ar gyfer 2023/24.
		Adnoddau Dynol	Parhaus, yn flynyddol.	Cynnwys bwlch cyflog ethnigrwydd a bwlch cyflog anabledd.	Adroddwyd am fwlch cyflog ethnigrwydd am y tro cyntaf ym mis Mawrth 2020 ac adroddir bellach yn flynyddol yn barhaus. Adroddwyd am fwlch cyflog anableddau ym mis Mawrth 2022 a bydd yn cael ei adrodd bob blwyddyn wedi hynny.
		Bwrdd Gweithredol. Adnoddau Dynol.	Fel rhan o'r cylch cynllunio.	Mae cyfnod mamolaeth yn hawl i bob aelod o staff benywaidd.	Adolygir fel rhan o'r cylch cynllunio. Mae swyddi bellach wedi'u cymeradwyo i gyflenwi yn lle staff ar absenoldeb mamolaeth. Mae cyllid ychwanegol a chyllid wedi'i glustnodi bellach yn ei le ar gyfer camau gweithredu cydraddoldeb gan gynnwys galluogi staff sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu i gael llai o ddyletswyddau am ychydig fisoedd ar ôl dychwelyd i ganolbwyntio ar un o'u meysydd gwaith blaenoriaeth e.e. ymchwil.

		Grŵp/Rheolwr Athena SWAN Adnoddau Dynol. Yr Ysgol Ddoethurol.	Blwyddyn academaidd 2020/21.	Nid yw myfyrwyr ôl-radd ymchwil yn cael eu trin yn llai ffafriol na staff.	Mae trafodaethau ar y gweill fel rhan o gyfarfodydd rheolaidd rhwng yr Ysgol Ddoethurol ac Adnoddau Dynol. Bu oedi cyn cwblhau'r gwaith hwn ond disgwylir gwybodaeth gan yr Ysgol Ddoethurol yn ystod Haf 2023 i symud y cam hwn ymlaen.
1.11	Sicrhau bod pob ysgol wedi gwneud cais am wobrau Athena SWAN erbyn 2023, neu'n gweithio tuag atynt.	Grŵp/Rheolwr Athena SWAN. Penaethiaid Ysgolion. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Yn flynyddol (Cyflwyniad au ysgolion ym mis Ebrill a Thachwedd bob blwyddyn). Sefydliad cyfan 2023.	Mesurau fel y'u diffinnir yng Nghynllun Gweithredu Athena SWAN	Gwnaeth tair Ysgol arall gais llwyddiannus am wobr Athena SWAN yn rownd Tachwedd 2020. Bellach mae gan saith Ysgol wobrau Efydd (Ysgol Gwyddorau'r Eigion, Seicoleg, Busnes, Ysgol Cyfrifiadureg a Pheirianneg Electronig, Ysgol Gwyddorau Naturiol, Ysgol Chwaraeon, Iechyd a Gwyddorau Ymarfer Corff, Ysgol Gwyddorau Iechyd (mae'r Ysgol Gwyddorau Iechyd yn uno â'r Ysgol Gwyddorau Meddygol a bydd y wobr yn berthnasol). Dim cyflwyniadau pellach ers 2020 oherwydd bod y siarter yn cael ei diwygio. Mae'r tair ysgol arall bellach yn gweithio tuag at gyflwyno yn 2023. Dechreuwyd fynd drwy gamau gweithredu Athena SWAN ac mae'r gwaith hwn yn parhau. Recriwtiwyd i rôl newydd Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn 2022 gyda chyfrifoldeb am ein gwaith ar ennill gwobr arian Athena Swan ar draws y sefydliad.

Nod Strategol 2: (*yn canolbwyntio ar fyfyrwyr*) **Darparu amgylchedd dysgu a byw cynhwysol, cefnogol, a diogel i fyfyrwyr.**					
	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion (gweler yr allwedd)
2.1	Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y brifysgol. Ymdrechu i sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi a bod ganddynt fynediad cyfartal i holl wasanaethau'r brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr. Hyrwyddo a dathlu amrywiaeth ein myfyrwyr a'n grwpiau myfyrwyr a hyrwyddo	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Parhaus.	Monitro'r defnydd o wasanaethau cefnogi ar draws yr holl grwpiau myfyrwyr.	Mae'r gwaith yma'n cynnwys datblygu is-safle Cymuned Gynhwysol yn FyMangor: Ein Cymuned Prifysgol Gynhwysol | Cymuned Ein Prifysgol | Prifysgol Bangor Dyfarnwyd Ysgoloriaethau Cynhwysol Bangor 22/23 i dri myfyriwr rhagorol – un fesul Coleg. Bwriad yr ysgoloriaethau (menter Athena Swan PB) yw cefnogi myfyrwyr sy'n parhau â'u hastudiaethau ym Mangor er mwyn tynnu sylw at amrywiaeth a chynwysoldeb ein myfyrwyr a dathlu hynny, i sicrhau bod llais a phrofiad myfyrwyr yn rhan o agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb ac agenda Athena Swan y brifysgol ac er mwyn cefnogi datblygiad gyrfa'r myfyrwyr hynny sy'n cyfrannu at y ddwy agenda bwysig hyn. Mae ein Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr yn darparu cefnogaeth arbenigol ar gyfer aflonyddu, troseddau casineb a thrais rhywiol, ac yn gweithio'n agos gydag Undeb y Myfyrwyr ar ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb ymhlith myfyrwyr. Rydym yn cymryd safiad rhagweithiol ar fynd i'r afael ag adroddiadau o aflonyddu neu droseddau casineb, gan gymryd camau disgyblu lle bo angen, a darparu ymyriadau hyfforddi lle bo angen i sicrhau bod pob myfyriwr yn deall disgwyliadau ymddygiad ac yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael. Mae'r dull sefydliadol hwn yn sicrhau bod ein cefnogaeth iechyd a lles yn cynnwys anghenion myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig.

	diwylliant cynhwysol a'r Polisi Aflonyddu ar Fyfyrwyr.				
		Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Parhaus.	Monitro'r defnydd o wasanaethau cefnogi ar draws yr holl grwpiau myfyrwyr.	Mae ein Polisi Aflonyddu ar Fyfyrwyr ar gael yma https://my.bangor.ac.uk/cynhwysol Mae'r Gwasanaethau Myfyrwyr yn ei adolygu a'i ddiweddaru yn ôl yr angen. Mae pob myfyriwr yn cael ei gyfeirio at godau ymddygiad proffesiynol ac mae cynlluniau ar y gweill i sicrhau bod pob myfyriwr yn ymwybodol o'r Siarter Myfyrwyr trwy gyfarfodydd Pwyllgor Cyswllt Staff-Myfyrwyr a chynrychiolwyr cyrsiau.
		Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol	Parhaus.	Monitro'r ymgysylltiad â Bwletin Myfyrwyr Rhyngwladol.	Mae'r Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol yn creu Bwletin Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol yn benodol i rannu'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt. Mae'n cynnwys hysbysebion gan wahanol adrannau ac yn rhannu newyddion da am fywyd rhyngwladol ym Mangor. Mae pob rôl arbenigol yn cael ei hysbysebu ar draws Ysgolion neu Golegau. Ar hyn o bryd yn yr Ysgol Gwyddorau Iechyd, gofynnir am ddatganiadau o ddiddordeb ar gyfer dirprwy diwtor anabledd ac arweinydd rhyngwladoli er mwyn gwella amrywiaeth y staff arbenigol i ymgysylltu ag ystod eang o fyfyrwyr.

		Gwasanaethau Myfyrwyr. Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol Bywyd Preswyl.	Parhaus.	Monitro presenoldeb mewn digwyddiadau a chael adborth ar ddigwyddiadau mewnol a digwyddiadau gyda grwpiau cymunedol / sefydliadau allanol.	Mae'r tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol yn parhau i drefnu llawer o ddigwyddiadau sy'n dathlu amrywiaeth ac yn parhau i gynnal gweithdai cynhwysiant sydd wedi cael ymateb da. Mae Bywyd Preswyl yn datblygu calendr o ddigwyddiadau cynhwysol, wedi'i gynllunio i apelio at bob myfyriwr, a chynnig cefnogaeth trwy'r trawsnewid i fywyd cymunedol. Mae’r rhaglen Campws Byw wedi ymrwymo i gefnogi rhyngweithio rhwng myfyrwyr neuaddau Prifysgol Bangor, gan annog goddefgarwch a dealltwriaeth, a meithrin cymuned breswyl glos trwy galendr o ddigwyddiadau cynhwysol sy’n cael eu creu gan fyfyrwyr, ar gyfer myfyrwyr ac sydd felly’n denu ac yn annog cyfranogiad o blith ein carfan amrywiol o drigolion. Mae pob digwyddiad wedi'i gynnwys o fewn ffioedd neuaddau myfyrwyr, sy'n sicrhau bod y calendr cyfan yn bosibl yn ariannol. Ymhlith y digwyddiadau a gynigir ar yr ystod calendr mae: • Sesiynau datblygiad personol e.e. ysgrifennu CV / ymdopi â straen a phryder • Cinio dydd Sul (sy’n darparu ar gyfer yr holl ofynion dietegol) • Sesiynau dysgu coginio • Ymwybyddiaeth Ofalgar ac Ioga (cynnal sesiynau ychwanegol o gwmpas amser arholiadau) • Cerdded a Sgwrsio (sesiynau lles) • Dianc a Darganfod - gan gynnwys teithiau cerdded ac ymweld ag atyniadau’n lleol, a marchnad Nadolig Manceinion • Sesiynau crefft – gwneud gemwaith, crefftau Nadolig, peintio a phanad • Bwyd a siocled poeth am ddim yn rheolaidd • Bingo a chwisiau.

					Mae tîm myfyrwyr Cydlynwyr Campws Byw yn cynrychioli cyfansoddiad amrywiol ein cymuned anhygoel o fyfyrwyr. Mae Cydlynwyr Campws Byw yn cynorthwyo mewn diwrnodau agored a digwyddiadau croeso rhyngwladol, i sicrhau bod y rhaglen yn cael ei hysbysebu'n llawn i fyfyrwyr newydd a darpar fyfyrwyr.

					Mae'r amserlen digwyddiadau yn cael ei chreu ar y cyd â myfyrwyr i ddarparu profiad diddorol a chyfannol, gan ganolbwyntio ar les, sgiliau bywyd a chysylltiadau ag eraill. Mae tîm o fyfyrwyr-fentoriaid ac uwch wardeiniaid hefyd yn darparu gofal bugeiliol a chymorth lles yn lleoliadau preswyl y Brifysgol, gan gyfeirio myfyrwyr at wasanaethau cefnogi lle bo angen. Caiff presenoldeb ei fonitro ar gyfer pob carfan yn ôl oedran, neuaddau preswyl, is-radd/ôl-radd, D.U. neu Ryngwladol. Cynigir dosbarthiadau Saesneg am ddim i fyfyrwyr tramor a gwladolion tramor sy'n byw yn y rhanbarth yn y Ganolfan Addysg Ryngwladol.

		Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol	Parhaus.	Adborth gan Uwch Diwtoriaid ar hyder staff o ran gallu tynnu sylw at faterion sy'n ymwneud â lles yn briodol, ac wrth gyfeirio myfyrwyr rhyngwladol at y gefnogaeth berthnasol.	Parhaus.

		Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol	Parhaus.	Nifer y rhain sy’n mynd ar y gweithdai ac adborth gan fynychwyr.	Mae grwpiau strategol y Brifysgol a phwyllgorau cydraddoldeb lefel coleg yn parhau i hyrwyddo'r maes hwn. Darperir hyfforddiant ar sensitifrwydd diwylliannol gan ein Tîm Cefnogaeth Ryngwladol. Cynhelir dau weithdy gwahanol bob tymor, un ar Heriau cefnogi a gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol a'r llall ar UKVI a chydymffurfiaeth i fyfyrwyr rhyngwladol. Cynhelir y ddau gan y Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol trwy hyfforddiant Datblygu Staff.
2.2	Cynnwys myfyrwyr yn llawn, waeth beth eu statws o ran anabledd, hunaniaeth	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Parhaus.	Mae adroddiad Data Cydraddoldeb Myfyrwyr a gwerthusiad gwasanaeth yn dangos bod	Mae Gwasanaeth Cymorth Trais Rhywiol ac Aflonyddu Gwasanaethau Myfyrwyr a'u rolau mewn ystyr mwy cyffredinol, yn darparu'r cymorth sydd ei angen ar fyfyrwyr i gael eu cynnwys yn llawn, os yw eu mater yn ymwneud â nodwedd warchodedig. Mae UM hefyd yn cynnal llawer o weithgareddau yn y maes hwn.

	rhyw, tarddiad/ ethnigrwydd a phob nodwedd warchodedig ym mhob agwedd ar fywyd y brifysgol a hyrwyddo profiad cadarnhaol yn y brifysgol i bawb.			pob grŵp myfyrwyr yn cael mynediad at gymorth.	Mae’r Gwasanaethau Cefnogi Myfyrwyr bellach yn darparu hyfforddiant staff aml-lefel ar ddatgeliadau trais rhywiol ac mae ganddynt dîm ymateb i ddatgeliadau ar draws y campws. Ers 2022 mae’r Brifysgol bellach yn cynnig gofal plant am ddim i fyfyrwyr â phlant 3 a 4 oed, ac yn hyrwyddo hyn. Bydd y Brifysgol yn parhau i edrych ar ffyrdd o helpu a chefnogi myfyrwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan gynnwys projectau, mentrau a digwyddiadau sy'n helpu i gysylltu myfyrwyr â chymunedau lleol. Er enghraifft: Gweithio gyda myfyrwyr ethnig lleiafrifol i gynnal digwyddiad lansio 'Pobl Ifanc, Nawr yw'r Amser' yn Pontio fel rhan o Fis Hanes Pobl Ddu Hydref 2022. Digwyddiadau a phrojectau rhwng BLAS, cangen ymgysylltu cymunedol Pontio, a Chymdeithas Affrica Gogledd Cymru. Gweithio gyda Sefydliad Confucius ar eu digwyddiadau Blwyddyn Newydd Tsieineaidd yn Pontio ym mis Ionawr 2023.
		Undeb y Myfyrwyr.	Bob blwyddyn.	Mae ymwybyddiaeth myfyrwyr o’r gefnogaeth a'r niferoedd sy'n cael cefnogaeth yn cynyddu.	Gyda’r dychwelyd i’r campws yn 2021/22 gwelwyd cynnydd disgwyliedig yn nifer y myfyrwyr a oedd yn defnyddio gwasanaethau cefnogi myfyrwyr. Er bod gwaith ataliol yn parhau i fod yn hanfodol, dylid ystyried cynnydd yn nifer y myfyrwyr sy'n defnyddio'r gwasanaethau yn fater cadarnhaol oherwydd fel arall mae’n bosib na chawsai’r myfyrwyr hynny gefnogaeth o gwbl. Mae data o Adroddiad Blynyddol Gwasanaethau Myfyrwyr 2021/22 yn dangos bod y gwasanaeth yn gallu dangos lefelau uchel o foddhad myfyrwyr.

2.3	Creu cymuned prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gynorthwyo myfyrwyr i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl yn unol â'r Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan arweiniad Myfyrwyr.	Gwasanaethau Myfyrwyr. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Undeb y Myfyrwyr. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Parhaus.	Mwy o bobl i gymryd rhan mewn agweddau cadarnhaol a datblygiadol o'r hyn y mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn ei gynnig. Mae adborth gan fyfyrwyr trwy arolygon Undeb Bangor a'r Brifysgol yn dangos eu bod yn teimlo y gallant geisio cymorth priodol ac amserol. Mae adborth gan Uwch Diwtoriaid yn dangos mwy o hyder ymysg staff bugeiliol o ran atgyfeirio myfyrwyr am gefnogaeth briodol.	Ysgrifennwyd y Strategaeth newydd Iechyd Meddwl a Lles dan Arweiniad Myfyrwyr ar y cyd ag Undeb Bangor, yn seiliedig ar ymgynghori helaeth rhwng myfyrwyr a staff. Derbyniodd strategaeth newydd 2023-25 gymeradwyaeth derfynol gan Fwrdd Gweithredol y Brifysgol ar 18 Ionawr 2023. Mae gwaith lledaenu a gweithredu yn mynd rhagddo ar hyn o bryd drwy grŵp llywio'r strategaeth. Mae cwricwla Baglor mewn Nyrsio yn cynnwys sesiynau addysgu ar faterion iechyd meddwl cyffredin a hunanofal, yn ogystal, mae gan y cwricwla newydd fodiwl Addysg Ryngbroffesiynol arwahanol ym mlwyddyn 1 a 2 y mae myfyrwyr nyrsio, radiograffeg a ffisiotherapi yn ei ddilyn. Mae pob tiwtor personol, llawer ohonynt yn weithwyr gofal iechyd proffesiynol, yn ymwybodol at bwy i gyfeirio myfyrwyr mewn perthynas â chyllid, llety, cwnsela ac iechyd meddwl. Yn yr Ysgol Gwyddorau Iechyd, mae chwe aelod o staff bellach wedi cwblhau hyfforddiant ac maent bellach yn aelodau o dîm Ymateb i Ddatgeliadau Rhywiol PB. Mae ysgolion yn gweithredu system ddyddiol cysylltu â thiwtoriaid ar frys, lle gall myfyrwyr gysylltu ag unrhyw fater brys. Mae'r Brifysgol yn ymgysylltu â'r gymuned LHDTC+ drwy broject cenedlaethol myf.cymru, sef project i sicrhau bod myfyrwyr yn cael gwell mynediad at gymorth iechyd meddwl trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'r project yn helpu i ymgysylltu â'r gymuned LHDTC+ drwy sianeli cyfryngau cymdeithasol, podlediadau a fideos; Mae myfyrwyr hefyd wedi sefydlu grŵp LHDTC+ newydd o'r enw "Queer Quest" a fydd â chyfleoedd gwirfoddoli, ymgyrchu a chodi arian ar gyfer y gymuned LHDTC+.

				Mae boddhad gyda darpariaeth iechyd meddwl myfyrwyr yn parhau i fod yn uchel. Mwy o ymwybyddiaeth gan fyfyrwyr am y Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan Arweiniad Myfyrwyr yn ôl mesur ymgysylltiad â chyfryngau cymdeithasol.	Ar gyfer Cwnsela, cafwyd gostyngiad cyffredinol mewn boddhad cyffredinol yn ystod 21/22 o 92% i 80% ac roedd ein hamseroedd aros ar gyfartaledd yn uwch nag erioed, sef 5.96 diwrnod. Fodd bynnag, cafodd ei ostwng i 4.35 ar gyfer tymor yr hydref 2022 ac erbyn diwedd Ionawr 2023 fe'i gostyngwyd ymhellach i 3.69 diwrnod. Mae hyn yn ôl i lefelau cyn-bandemig a lefel uchel iawn o ymatebolrwydd. Disgwyliwn i hyn drosi i lefelau boddhad gwell ar gyfer y flwyddyn academaidd hon pan fyddwn wedi casglu adborth am y flwyddyn.

		Yr Ysgol Gwyddorau Dynol ac Ymddygiadol a Gwasanaeth Cwnsela Myfyrwyr.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	Datblygu ac achredu modiwl yn llwyddiannus. Myfyrwyr yn ymgysylltu ac yn cwblhau'r modiwl.	

				Monitro ymgysylltiad a lefelau boddhad.	
		Ymarferwyr Lles	Parhaus.	Gostyngiad mewn amseroedd aros ar gyfer apwyntiad 1af. Monitro mynediad at gefnogaeth: Derbyn Apwyntiad Galw Heibio ar y diwrnod.	Mae’r un pwynt mynediad at gefnogaeth iechyd meddwl wedi bod ar gael drwy gydol y flwyddyn, ac fe’i hysbysebir ar dudalen we Tîm Lles y Gwasanaethau Myfyrwyr, yn y Llawlyfr Myfyrwyr, e-byst a thaflenni eraill. Mae'r cyfeiriad e-bost yn cael ei fonitro gan dîm gweinyddol. Cyflwynwyd therapi un sesiwn, ac mae'n galluogi mynediad cyflym at y gefnogaeth sydd ei hangen. Mae amseroedd aros wedi'u lleihau'n sylweddol. Y Tîm Lles | Gweinyddu a Gwasanaethau Myfyrwyr | Prifysgol Bangor.
		Ymarferwyr Iechyd Meddwl.	Parhaus.	Cyflwyno 2 weithdy MHFA sydd wedi derbyn adborth cadarnhaol.	Mae'r sesiynau'n parhau ac yn cael ymateb da iawn.

		Ymarferwyr Lles.	Parhaus.	Cyflwyno 3 sesiwn, monitro presenoldeb ac adborth.	Mae'r sesiynau'n parhau i gael eu cynnal.
2.4	Sicrhau bod amrywiaeth yn y cwricwlwm a chynrychiolaeth academaidd a bod addysgu ac asesu yn hygyrch ac wedi'u ffocysu'n eang i gynnwys pob grŵp o bobl o bob gwahanol gefndir a diwylliant gan gynnwys pob nodwedd a hunaniaeth.	Pennaeth SA, Penaethiaid Ysgolion, Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu Ysgolion.	Parhaus.	Gwell cyfraddau boddhad myfyrwyr.	Mae grŵp newydd wedi'i sefydlu i edrych ar sicrhau cwricwlwm amrywiol ar draws pob ysgol. Ffurfiwyd grŵp Dad-drefedigaethu'r cwricwlwm yn 2021 ac mae wedi dechrau edrych ar y mater hwn. Mae'r Rhwydwaith LHDTC wedi nodi cam gweithredu i gael mwy o ryngweithio ag ysgolion trwy Bwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau er mwyn cefnogi'r gwaith o sicrhau cwricwlwm amrywiol, ac i sicrhau bod materion LHDTC yn cael eu cynnwys trwy awduron/ achosion/ ymchwil yn eu modiwlau.

		Rhwydwaith LHDTC. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.			Mae Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Ysgol Gwyddorau Iechyd yn cynnwys Ymchwilwyr ar Ddechrau eu Gyrfa, ôl-gofrestru, Cyfarwyddwyr ôl-radd ac is-radd ac Arweinwyr Cwrs a chynrychiolwyr myfyrwyr ar draws yr holl raglenni a gynigir gan yr Ysgol. (Bydd gwahoddiad i staff y gwyddorau meddygol yn cael ei wneud.) Mae trafodaethau wedi'u cynnal mewn perthynas ag adnoddau addysgu a dysgu gan gynnwys rhestrau darllen, cyflwyno ac asesu fel eu bod yn gynrychioliadol o'r corff myfyrwyr ac yn hygyrch i bawb. Mae hyn yn cynnwys defnyddio modelau amrywiol, adnabod a nodi arwyddion a symptomau mewn pobl o hunaniaethau Lleiafrifol Ethnig a'r iaith a'r enghreifftiau a ddefnyddir yn ystod addysgu. Mae cynrychiolwyr cwrs yn cael eu cynnwys wrth ddilysu ac ail-ddilysu rhaglenni.
2.5	Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a myfyrwyr gwyn.		2023	Bydd penodi Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol newydd ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant yn galluogi gwaith yn y maes hwn ar gyfer blwyddyn academaidd 2022/23.	Mae gwaith bellach wedi dechrau ac wedi'i nodi fel rhan allweddol o rôl newydd y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd bylchau cyrhaeddiad hefyd yn ffocws allweddol i'n gwaith a'n hymrwymiad i Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE. Mae adroddiad bwlch cyrhaeddiad myfyrwyr blynyddol yn cael ei gynhyrchu a'i gyhoeddi'n flynyddol, gweler yma: https://www.bangor.ac.uk/quality/index.php.en

2.6	Gweithio tuag at gynhwysiant llawn myfyrwyr anabl yn y gymuned academaidd a chymdeithasol, gan feithrin gwytnwch a hunanddibyniaeth. Cael gwared ar rwystrau a hyrwyddo cydraddoldeb addysgu a dysgu i fyfyrwyr anabl trwy ymgorffori cynwysoldeb a hyrwyddo Model Cymdeithasol Anabledd.	Gwasanaethau Anabledd / Pennaeth Cefnogaeth a Lles Myfyrwyr	Parhaus.	Camau Gweithredu / Cofnodion o bwyllgorau addysgu a dysgu sy'n adlewyrchu cynhwysiant.	Mae'r cyfrifoldeb hwn wedi'i ddatganoli i'r Tiwtoriaid Anabledd ym mhob ysgol sy'n eistedd ar y Pwyllgorau Addysgu a Dysgu fel y manylir yn y canllawiau i Diwtoriaid Anabledd.
					Yn y Coleg Gwyddorau Dynol mae'r Tiwtor Anabledd yn aelod o'r pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, ac Addysgu a Dysgu, ac yn darparu cefnogaeth i diwtoriaid personol ac arweinwyr modiwlau. Mae'r cynrychiolydd cwrs Anabledd Myfyrwyr yn aelod o bwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Ysgol Anogir pob myfyriwr i rannu unrhyw anghenion ychwanegol/eu CCDP os oes ganddynt un, gyda'r unigolyn priodol o ran adnoddau addysgu ac asesiadau. Mae cynrychiolwyr UM yn aelodau o'r Pwyllgorau Addysgu a Dysgu.
		Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	Presenoldeb mewn cyfarfodydd	Mae'r grŵp hwn yn weithgar ac mae presenoldeb da iawn. Adroddwyd ar y cynnydd eisoes fel uchod.
		Cefnogaeth a Lles Myfyrwyr.	Parhaus.	Presenoldeb mewn cyfarfodydd ac adborth	Parhaus.
2.7	Sicrhau cynnig cynhwysol o ran cyflogadwyedd myfyrwyr sy'n ystyried y	Y Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol.	Parhaus.	Monitro presenoldeb ac adborth	Mae gan ysgolion arweinwyr Cyflogadwyedd sy'n rhannu arweiniad ar draws y Brifysgol a'r Coleg gyda'u Hysgolion priodol.

	rhwystrau a wynebir gan fyfyrwyr a chanddynt gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaethau amrywiol. Mynd i'r afael yn benodol â rhwystrau sy'n codi o'r amserlen.				
		Gwasanaeth Cyflogadwyedd.	Academaidd Blwyddyn 21/22.	Monitro ymgysylltiad ac effaith y tri phroject.	Yn dilyn y pandemig, mae addysgu a dysgu wedi dod yn fwy cyfunol rhwng yn y cnawd ac ar-lein. Roedd Rhaglen Cyflawni drwy Brofiad Gwaith GO Wales yn broject ESF/WEFO a ddaeth i ben ym mis Hydref 2022. Oherwydd ei lwyddiant, mae HEFCW bellach yn ariannu rhaglen olynol (Rhaglen Cefnogi Profiad Gwaith) sy'n dal i fod yn rhan o'r Gwasanaeth Cyflogadwyedd ac yn cynnig cefnogaeth i garfan ehangach o fyfyrwyr yn seiliedig ar y strategaeth/agenda Ehangu Mynediad. Gall rhwystrau ddeillio o nifer o wahanol ffactorau megis: caledi ariannol, anabledd, gwahaniaeth dysgu, iechyd meddwl a dyletswyddau gofalu. Blaenoriaethir cymorth i’r rhai sydd ag ychydig neu ddim profiad blaenorol o waith: Cefnogaeth Profiad Gwaith | Canolfan Cyflogadwyedd | Prifysgol Bangor Mae ein Rhaglen Cefnogaeth i Raddedigion a ariennir gan HEFCW i helpu myfyrwyr i oresgyn rhwystrau i gyflogaeth yn parhau tan 31 Gorffennaf 2023. Rydym

					yn gobeithio sicrhau cyllid parhaol ar gyfer swydd gefnogi sy'n benodol i raddedigion, fodd bynnag, mae ein Gwasanaeth Cyflogadwyedd yn wastad wedi cefnogi graddedigion am hyd at dair blynedd ar ôl graddio. Daeth project 'Ambitious about Autism' Prifysgol Bangor i ben yn haf 2022. Mae tanwariant o'r project hwnnw a chytunwyd y byddwn yn dechrau project arall gyda'r diben o ddod o hyd i interniaethau i gefnogi myfyrwyr a graddedigion sy'n dod o dan y meini prawf ehangu cyfranogiad.

2.8	Cynyddu'r gefnogaeth a ddarperir gennym i fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd er mwyn iddynt allu goresgyn anfantais.	Cefnogi Myfyrwyr.	Parhaus	Byddai hyn yn bwydo i mewn i fonitro cynnydd cyffredinol gan y Swyddfa Gynllunio fel rhan o adrodd ar y Cynllun Ffioedd a Mynediad.	Yn ystod 21/22 bu cynnydd sylweddol yn nifer y bwrsariaethau a ddyfarnwyd i fyfyrwyr â phrofiad o fod mewn gofal, myfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd a myfyrwyr sy'n ofalwyr. Roedd nifer y myfyrwyr sy’n gadael gofal hefyd yn dangos cynnydd o 44 yn 2020/21, i 53 yn 2021/22. Darperir gohebiaeth reolaidd wedi’i thargedu gan yr Uned Cefnogaeth Ariannol i fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd a myfyrwyr sydd wedi gadael gofal, yn eu hatgoffa o'r gefnogaeth sydd ar gael, ac yn amlygu dyddiadau allweddol megis pryd i wneud cais am gyllid myfyrwyr. Darperir 'sioe deithiol' o sesiynau galw heibio o amgylch y campws fel ffurf 'estyn allan' o gyngor, a chysylltir yn unigol â myfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd ac sydd wedi gadael gofal ynghylch y cyfleoedd hyn.

Nod Strategol 3: (*ffocws ar staff*) **Denu a dal gafael ar yr holl staff mewn gweithle cynhwysol ac amrywiol lle gall pawb ffynnu**.					
	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesur Llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion (gweler yr allwedd)
3.1	Nodi cyfleoedd a rhwystrau i recriwtio, dyrchafu a rheoli gweithlu amrywiol.	Adnoddau Dynol.	Yn ystod y blynyddoedd academaidd 2021/22 a 2022/23.	Cynnydd yn nifer y staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.	Gweler y wybodaeth a adroddwyd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol (y mae'r ddogfen hon wedi'i hatodi iddo) am feysydd a amlygwyd ar gyfer gweithredu yn y dyfodol.
		Adnoddau Dynol (Swyddog Datblygu Staff a Chydraddoldeb).	Parhaus.	Hysbysebu'r hyfforddiant, niferoedd uchel o gyfranogiad ac adborth cadarnhaol.	Hysbysir staff newydd o'r angen i gwblhau'r hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod yn y llythyr sy'n cyd-fynd â'u contract cyflogaeth, cânt wybod am hyn hefyd yn ystod y Diwrnod Cynefino. Atgoffir yr holl staff yn rheolaidd trwy'r Bwletin Staff. Cynhaliwyd 5 sesiwn cydraddoldeb yn y cnawd ar gyfer y Tîm Cyfleusterau ym mis Mehefin 2021, gan gynnwys sesiynau yn gynnar yn y bore i staff ar shifftiau ac oherwydd nad oes gan y staff hyn fynediad rheolaidd i systemau TG bob amser.

3.2	Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well ar draws y brifysgol.	Adnoddau Dynol.	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2022/23.	Cyhoeddi canllawiau a hyfforddiant cysylltiedig a sicrhau bod staff yn manteisio arnynt.	Mae 'Canllawiau Hanfodol i Reolwyr' wedi'i ddatblygu a'i gyflwyno. Pan nodir bod gan aelod newydd o staff gyfrifoldebau staffio, anfonir y canllawiau newydd hyn atynt yn ystod eu hwythnosau cyntaf yn y swydd. Mae'r canllawiau'n ymdrin ag ystod eang o bynciau a fyddai'n berthnasol i'r rhai sydd â chyfrifoldebau rheoli, gan gynnwys adran ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth. Cyn ei roi ar waith, cafodd y canllawiau eu treialu hefyd, a cheisiwyd adborth gan y rhai a oedd wedi ymuno â'r Brifysgol yn ddiweddar iawn.
		Adnoddau Dynol (Datblygu Staff, Rheolwr Concordant Ymchwil a Swyddog Cydraddoldeb).	Erbyn 2023/24.	Canran uchel o reolwyr i fynychu'r gweithdy 'Rheolwyr Bangor' a Rheolwyr Ymchwil i fynychu'r gweithdy 'Rheolwyr Ymchwil Bangor'.	Cyflwynwyd rhaglen 'Rheolwyr Bangor', gyda'r garfan gyntaf yn dechrau yn 2021, ac wedi cwblhau pob elfen o'r rhaglen yn 2022. Dechreuodd ail garfan o Reolwyr yn hydref 2022 ac maent bellach yn symud ymlaen drwy'r rhaglen. Mae elfennau niferus ac amrywiol i'r rhaglen, ac un ohonynt yw 'Cydraddoldeb ac amrywiaeth i reolwyr'.
		Adnoddau Dynol (Datblygu Staff)	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2022/23.	Cyhoeddi'r Fframwaith Ymddygiad Proffesiynol, ei roi ar waith, a chodi ymwybyddiaeth.	Caiff ei ystyried i'w cynnwys yn y Strategaeth Pobl.

3.3	Gweithio i annog a sicrhau mwy o amrywiaeth ym meysydd llywodraethu, rheoli ac arwain.	Rheolwr Athena SWAN. Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol.	Bob blwyddyn.	Gwell amrywiaeth mewn grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau. Mwy o ymwybyddiaeth o fanteision amrywiaeth wrth wneud penderfyniadau lefel uchel.	Caiff gwybodaeth ei dadansoddi a'i hadrodd yn flynyddol. Cynhaliwyd Gweithdy Amrywiaeth Bwrdd i'r Cyngor ar 28/03/2022 ac arweiniodd at Gynllun Gweithredu i'r Cyngor.
		Grŵp Athena SWAN. Bwrdd Gweithredol. Adnoddau Dynol (Datblygu Staff) Pob aelod o staff uwch.	Parhaus.	Gweler y dangosyddion perfformiad allweddol yn Adroddiad Merched mewn Arweinyddiaeth 2020.	Mae DPA bellach yn cael sylw trwy Gynllun Gweithredu'r Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

3.4	Parhau i wneud cynnydd â'r cynllun gweithredu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac ehangu ein dadansoddiad i ystyried nodweddion gwarchodedig eraill.	Adnoddau Dynol.	Adroddiadau blynyddol yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol a’r porth Llywodraethu.	Gostyngiad yng nghanolrif (a chymedr) y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau (dyddiad cipolwg 31 Mawrth 2022) yw: • Canolrif 5.8% • Cymedr 13.2% Ffigurau'r blynyddoedd blaenorol (dyddiad cipolwg 31 Mawrth 2021) oedd: • Canolrif 5.7% • Cymedr 13.7% Ffigurau'r blynyddoedd blaenorol (dyddiad cipolwg 31 Mawrth 2020) oedd: • Canolrif = 7.2% • Cymedr = 13.9%
		Adnoddau Dynol.	O 2021, cyhoeddir pob mis Mawrth yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	Meincnodi unrhyw fwlch cyflog ethnigrwydd a gostyngiadau yn y dyfodol.	Y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar lefel sefydliadol (o 31 Mawrth 2022) yw: Canolrif -8.4% Cymedr -4.9% Ffigurau’r flwyddyn flaenorol oedd: • Canolrif -1.7% • Cymedr -12.1% Ffigurau blynyddoedd blaenorol: • Canolrif -34.2% • Cymedr -10.6%

					(Mae nifer negyddol yn dangos bod staff â chefndir du, asiaidd a lleiafrif ethnig yn cael mwy o dâl na staff gwyn.)
		Adnoddau Dynol.	O 2022, cyhoeddir pob mis Mawrth yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	Meincnodi unrhyw fwlch cyflog anabledd a gostyngiadau yn y dyfodol.	Y Bwlch Cyflog Anabledd ar lefel sefydliadol (o 31 Mawrth 2022) yw: • Canolrif 15% • Cymedr 11.1% Ffigurau blynyddoedd blaenorol: • Canolrif 16.8% • Cymedr 12.9% Nid oes ffigurau ar gyfer y flwyddyn flaenorol.
3.5	Parhau i wneud cynnydd â'r cynllun gweithredu Athena SWAN.	Rheolwr Athena SWAN a Grŵp Athena SWAN. Penaethiaid Ysgolion. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau. Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol	Monitro trwy Grŵp Athena SWAN PB a'r ddwy ffenestr ymgeisio bob blwyddyn (Ebrill a Thachwedd).	Pob Ysgol i fod wedi ennill gwobr Athena SWAN erbyn 2023. PB i fod wedi ennill gwobr Arian Sefydliadol erbyn 2023.	Bellach mae gan chwe Ysgol wobrau Efydd (Ysgol Gwyddorau Eigion, Busnes, Cyfrifiadureg a Pheirianneg Electronig, Ysgol Gwyddorau Naturiol, Gwyddorau Meddygol ac Iechyd, Gwyddorau Dynol ac Ymddygiadol). Mae Siarter Athena Swan wedi cael ei thrawsnewid yn sylweddol yn ddiweddar yn dilyn adolygiad annibynnol. Cyhoeddwyd y meini prawf a'r prosesau newydd ar 30/06/21. Nid oedd cyflwyniadau pellach ers 2020 oherwydd bod y siarter yn cael ei diwygio. Mae'r tair ysgol arall bellach yn gweithio tuag at gyflwyno yn 2023.

					Papur ar y Siarter newydd a chynnydd i Arian wedi'i gymeradwyo gan y Bwrdd Gweithredol ddiwedd 2021. Bydd cais PB am wobr Arian yn cael ei gyflwyno ddiwedd Tachwedd 2023.
3.6	Gwella gweledydd Prifysgol Bangor fel gweithle cynhwysol a chefnogol a chodi ymwybyddiaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.	Marchnata, Cyfathrebu a Recriwtio	Parhaus.	Datganiad o gefnogaeth wedi'i gyhoeddi.	Mae gan ein tudalennau gwe y datganiadau hygyrchedd gofynnol ac mae gwaith yn mynd rhagddo i sicrhau bod yr holl adnoddau yn gynhwysol ac yn hygyrch. Yn 2022, fe wnaethom greu datganiad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan mewn cydweithrediad ag All Able Cyf: https://www.bangor.ac.uk/accessibility-statement
		Adnoddau Dynol. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Pob rheolwr.	Parhaus.	Datblygwyd canllawiau i reolwyr.	Mae codi ymwybyddiaeth o gam-drin domestig a sut y gall rheolwyr gefnogi eu staff wedi'i gynnwys yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr. Adnoddau Dynol yn ystyried datblygu Polisi Cam-drin Domestig yn unol â chanllawiau diweddaraf y llywodraeth ac ymarfer gorau AU Ar gyfer myfyrwyr, rydym wedi parhau i ddarparu a datblygu ein Gwasanaeth Cymorth Trais Rhywiol ac Aflonyddu gan gynnwys datblygu ein Tîm Ymateb i Ddatgeliadau. I baratoi ar gyfer y Brifysgol yn cynnig cyngor i staff yr effeithir arnynt gan unrhyw un o'r uchod, rhoddodd y Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr hyfforddiant i

					ddetholiad o Hyrwyddwyr Cydraddoldeb mewn Ymateb i Ddatgeliadau o Drais Rhywiol a Thrais Domestig a chyflwynodd gwrs hyfforddi diwrnod llawn.
3.7	Hyrwyddo a hybu cefnogaeth gyson i weithwyr/ymarfer teulu-gyfeillgar a darparu ar gyfer gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol ag arweinwyr y sector.	Adnoddau Dynol. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr.	Parhaus.	Adborth gan staff trwy Arolygon Staff a chan rieni sy'n fyfyrwyr trwy arolygon Undeb Bangor ac arolygon y Brifysgol	Parhaus fel canlyniad i Arolwg Staff 2022. Bellach gellir ymuno â llawer o gyfarfodydd adrannol a phrifysgol o bell, sy'n golygu bod staff â gofynion hygyrchedd a chyfrifoldebau gofalu yn fwy tebygol o allu mynychu.

		Adnoddau Dynol.	Parhaus.	Mwy o weithwyr yn manteisio ar bolisïau i gefnogi gweithwyr e.e. absenoldeb rhiant a rennir, prynu gwyliau blynyddol etc.	Cyhoeddir yr holl Bolisïau ar ein gwe-dudalennau ac mae gan staff swyddog Adnoddau Dynol penodedig. Cynigir hyfforddiant rheolaidd ar bolisïau cefnogaeth i weithwyr drwy gydol y flwyddyn academaidd a chaiff ei hysbysebu ar dudalen we Datblygu Staff Adnoddau Dynol. Ni fu unrhyw gynnydd yn y nifer sy’n manteisio ar absenoldeb rhiant a rennir yn ystod y cyfnod adrodd.
3.8	Creu cymuned prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gynorthwyo staff i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl.	Dirprwy Is-ganghellor Lles. Grŵp Iechyd a Lles. Adnoddau Dynol. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Parhaus.	Gweler targedau a'r Dangosyddion Perfformiad Allweddol yn y Strategaeth Iechyd a Lles.	Yn ystod 2022 datblygwyd a darparwyd amrywiaeth o fentrau sy’n canolbwyntio ar staff, dan arweiniad y Grŵp Iechyd a Lles: • Ychwanegwyd cwestiwn am les at yr Adolygiad Datblygu Perfformiad, gan gynnwys sut y gall staff gynllunio i ofalu am eu lles yn y flwyddyn i ddod,

					• Cynnig Prynhawn Llesiant ar draws mis Mawrth i'r holl staff fuddsoddi yn eu llesiant, • Gwirio pwysedd gwaed am ddim ar y campws i bob aelod o staff fel rhan o wythnos Gwybod Eich Rhifau, • Cyflwyno darpariaeth hyfforddiant lles am ddim sydd ar gael i'r holl staff trwy hyfforddwyr lles cymwysedig, • Mae dros 100 o reolwyr llinell wedi cael derbyn hyfforddiant iechyd meddwl i-act, • Ariannwyd y gwaith o gyflwyno hyfforddiant i wyliedyddion (Darpariaeth Gwasanaethau Myfyrwyr) • Cynhaliwyd gweminar Lles Ariannol fel rhan o Wythnos Siarad am Arian.
3.9	Hyrwyddo cymuned gynhwysol, groesawgar i aelodau staff rhyngwladol.	Adnoddau Dynol.	Parhaus.	Ennyn diddordeb staff a llunio cynlluniau gweithredu effeithiol.	Mae Adnoddau Dynol yn parhau i ddarparu canllawiau arbenigol wedi'u teilwra i staff nad ydynt yn dod o'r Deyrnas Unedig, ac maent yn bwriadu adolygu a chynnwys cefnogaeth ar-lein newydd i staff rhyngwladol newydd ar dudalennau gwe staff yn 2023.

		Adnoddau Dynol.	Parhaus.	Dim gostyngiad yn nifer y staff o wledydd yr Undeb Ewropeaidd.	Yn 2017/18 roedd staff yr Undeb Ewropeaidd yn cyfrif am 6.9% o'r holl staff. Yn 2018/19 – 7.3% Yn 2019/20 – 7% Yn 2020/21 – 6.8% Yn 2021/22- 6.7%

3.10	Ystyried camau i ddarparu ar gyfer gweithlu sy'n heneiddio a phrinder llafur posib.	Adnoddau Dynol. Undebau Llafur.	Erbyn 2024:	Datblygwyd strategaeth i fynd i'r afael ag effeithiau posibl gweithlu sy'n heneiddio.	Ddim i'w gyflawni eto.
3.11	Archwilio'r rhesymau am gyfraddau datgelu isel mewn perthynas â rhai nodweddion gwarchodedig h.y. cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred (a diffyg cred). Ceisio gwella cyfraddau datgelu nodweddion gwarchodedig gan staff a chynyddu ymwybyddiaeth a gwelededd y grwpiau gwarchodedig hyn.	Adnoddau Dynol. Rhwydwaith LHDT. Grŵp Ffydd. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	Gostyngiad yn nifer y staff sy'n gwrthod darparu'r wybodaeth hon i'n galluogi i asesu a ydym yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth leol a'n myfyrwyr.	Bydd y gwaith hwn bellach yn cyd-fynd â chyflwyno iTrent, system newydd Adnoddau Dynol i staff, i'w lansio yn ystod mis Ebrill 2023.
		Rhwydwaith LHDTC. Adnoddau Dynol. Gwasanaethau Myfyrwyr. Pontio	Parhaus.	Cynnydd yn nifer y staff sy'n cymryd rhan.	Mae gennym bellach dudalen we a chyfrif e-bost LHDTC+ pwrpasol lle gellir gofyn am gyngor a chymorth cyfrinachol. Mae camau gweithredu i gynyddu ymwybyddiaeth ac amlygrwydd yn cynnwys: • PB yn noddi ac yn cymryd rhan yn Balchder Gogledd Cymru 2022 • Baner enfys ym Mhrif Adeilad y Celfyddydau a Pontio yn ystod mis balchder

					• Rhwydwaith cymdeithasol i gynyddu amlygrwydd a chefnogaeth ymhlith staff a myfyrwyr LHDTC+. • Sesiwn groeso LHDTC+ i fyfyrwyr newydd ynghyd ag UNDEB. • Siaradwyr gwadd/gŵyl ffilmiau yn Pontio ar gyfer Mis Hanes LHDTC+
		Arweinydd y Project Iechyd a Llesiant. Adnoddau Dynol.	Blwyddyn academaidd 2022/23.	Cwblhawyd yr ymgynghoriad a gweithredwyd ar y canlyniadau h.y. sefydlwyd y grŵp/grwpiau.	Cynhaliwyd Diwrnod Datblygu Iechyd a Llesiant yn 2022 gan gytuno ar gam gweithredu i ymchwilio i ddulliau ymarfer gorau wrth sefydlu rhwydweithiau staff. Mae hyn bellach yn cael ei wneud gan ein Arweinydd Project Iechyd a Llesiant i sicrhau bod ein dull gweithredu yng nghyswllt rhwydweithiau staff yn cyd-fynd â'n nodau o amgylch Iechyd a Llesiant ac ymdeimlad staff o berthyn ym Mhrifysgol Bangor. Bydd y gwaith hwn yn cael ei gwblhau a symudir ymlaen â chamau gweithredu yn 2023.

Nod Strategol 4: *(Cenhadaeth ddinesig a chymunedol)* **Cydweithio ac ymwneud â grwpiau nad ydynt yn draddodiadol wedi ymwneud â'r brifysgol.**
Ers datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig hwn, mae Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig newydd Prifysgol Bangor wedi'i datblygu a bydd yn cael ei lansio ym mis Hydref 2022. Bydd yr holl gamau gweithredu y gellir eu mesur o amgylch Nod Strategol 4 yn awr yn dod o dan y Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig newydd. Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig Prifysgol Bangor