



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

**Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol
2023 – 2024**

Rhagair



Fel y Dirprwy Is-ganghellor sydd â throsolwg dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor, mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol ar gyfer blwyddyn academiaidd 1 Awst 2023 - 31 Gorffennaf 2024. Mae'r adroddiad hwn yn arbennig o arwyddocaol gan mai hwn yw'r cyntaf fel rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028, sy'n ailddatgan ein hymroddiad i feithrin amgylchedd lle mae amrywiaeth yn ffynnu, a chynhwysiant yn realiti bywyd i bawb.

Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, rydym wedi cryfhau ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan sicrhau ei fod hynny wedi'i wreiddio'n ddwfn yng ngwedd ein sefydliad. Nid rhyw fenter mo hyn ond egwyddor arweiniol sy'n llywio ein strategaethau, ein polisiau, a'n gweithredoedd bob dydd. Un o'r llwyddiannau yr oeddem yn fwyaf balch ohono eleni oedd derbyn dyfarniad Arian Athena SWAN ym mis Chwefror 2024, sydd yn gydnabyddiaeth o'r cynnydd ystyrlon yr ydym wedi ei wneud yn hyrwyddo cydraddoldeb rhyw. Yn ogystal, mae tair Ysgol academiaidd wedi sicrhau neu adnewyddu dyfarniadau Efydd Athena SWAN, ac rydym yn parhau i weithio i gael rhagor o gydnabyddiaeth ar lefel ysgolion er mwyn ysgogi newid parhaol.

Mae ein hymrwymiad i sicrhau cydraddoldeb hil yr un mor gadarn. Fel rhan o'n hymrwymiad i'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac yn unol â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, cyflwynom gais am ddyfarniad Efydd fel rhan o'r Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Tachwedd 2024 ac mae'r cais hwnnw'n cael ei adolygu ar hyn o bryd. Mae datblygu Cynllun Gweithredu ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil wedi rhoi mewnwleidiadau beirniadol i ni i brofiadau staff a myfyrwyr o gymunedau ethnig a hil lleiafrifedig, gan ein harfogi â gwybodaeth y gallwn ei ddefnyddio i weithredu'n fwy penodol a chael effaith wirioneddol.

Rydym hefyd wedi ymrwymo i gau bylchau cyflog ar draws y Brifysgol. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i leihau, a bellach, y canolrif (ym mis Mawrth 2024) yw 5.7%, sy'n ostyngiad sylweddol o'r ffigur o 10.8% yn 2019 pan ddechreuom adrodd ar hyn am y tro cyntaf. Er bod y cynnydd hwn yn galonogol, rydym yn cydnabod bod gwaith i'w wneud o hyd, yn enwedig o ran mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd, ac rydym yn benderfynol o wneud gwelliannau pellach.

Er bod heriau yn parhau, mae ein hymrwymiad yn gryfach nag erioed. Rydym yn ymroddedig i feithrin profiad prifysgol bywiog, amlddiwylliannol a chynhwysol lle mae pob unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i rymuso. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ein cynnydd a'n huchelgais, ac edrychaf ymlaen at gam nesaf ein taith tuag at fod â phrifysgol ym Mangor sy'n wirioneddol deg a chynhwysol.

Yr Athro Morag McDonald

Dirprwy Is-Ganghellor a Chadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles

Cynnwys

1.....	Rhagair gan yr Athro Morag McDonald
2.....	Cynnwys
3.....	Rhagarweiniad
5.....	Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol
6.....	Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol (mwy o wybodaeth yn Atodiad 1)
8.....	Strwythurau
10.....	Cipolwg ar y Staff
11.....	Oedran
16.....	Anabledd
19.....	Ethnigrwydd (Hil)
24.....	Rhywedd (Rhyw)
27.....	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a Bwlch Cyflog Anabledd
29.....	Crefydd, Cred a Diffyg Cred
30.....	Cyfeiriadedd Rhywiol a Thrawsrywiol
31.....	Beichiogrwydd a Mamolaeth a bod yn Ystyriol o Deuluoedd
33.....	Recriwtio
36.....	Dyrchafiadau
38.....	Staff a Adawodd
40.....	Ymgorffori Cydraddoldeb ac Asesiadau Effaith Cydraddoldeb
42.....	Gwaith Achos Staff

Atodiad 1 - Cynnydd wrth gyflawni'r blaenoriaethau a nodir yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 – 2028](#) (fel dogfen .pdf ar wahân)

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 01248 38 8321

Rhagarweiniad

Cafodd Prifysgol Bangor ei sefydlu yn 1884 ac mae heddiw yn sefydliad ffyniannus, blaengar sy'n cynnig cyfleoedd rhagorol ac sy'n hoelio'i sylw 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 ddeng ysgol academiaidd o fewn tri Choleg. Yn ystod cyfnod adrodd yr adroddiad hwn, roeddem yn cyflogi **2358** o staff o fewn tri Choleg, wyth Gwasanaeth 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 beunyddiol. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o gynllunio polisiau a darparu gwasanaethau ac y cânt eu hadolygu'n rheolaidd. Mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd wedi ei hamddiffyn 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 tarddiad ethnig neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhyw (rhywedd)
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Traws

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

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

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol hwn yn cyflwyno gwybodaeth monitro cydraddoldeb am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogwyd yn ystod **blwyddyn academiaidd 2023 - 2024**. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i hyrwyddo a chynnal 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 hwn 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'r amcanion cydraddoldeb a nodir yng **Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 - 2028**.

Yn **Atodiad 2** ceir yr Adroddiad Cydraddoldeb Myfyrwyr Blynnyddol gan gynnwys data a dadansoddiad monitro.

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 27 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 (iTrent), y system recriwtio (Talentlink) a system recriwtio a chofnodion myfyrwyr yr Adran Gynllunio (Banner).

Caiff cwestiynau am nodweddion gwarchodedig staff eu hymgorffori'n rhan o'r broses recriwtio staff a chynhelir ymarferion glanhau data rheolaidd lle gofynnir i staff adolygu a diweddarau eu gwybodaeth bersonol y tu mewn i iTrent, y system hunanwasanaeth i weithwyr.

Yn y 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.

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2023 – 2024, dechreuodd y Brifysgol ar y broses o symud o'r hen system data adnoddau dynol, sef Agresso, i system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd, sef iTrent, ac fel rhan o'r broses honno adolygwyd y meysydd data a gasglwn i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn briodol ac ystyrlon ac yn unol ag arferion gorau'r sector a chanllawiau gan Advance HE.

Yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol eleni, darperir niferoedd am feysydd pan fo gwybodaeth 'Ddim ar gael' yn ogystal â meysydd lle nodwyd 'Mae'n well gen i beidio â dweud' er mwyn gwahaniaethu rhwng meysydd lle nad yw'r data hwnnw ar gyfer staff yn ein meddiant a meysydd lle mae staff wedi dewis peidio â darparu gwybodaeth.

Caiff yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol ei adolygu a'i gadarnhau'n flynyddol gan y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth Cynhwysiant a Lles, gan Fwrdd Gweithredol y Brifysgol a chan y Pwyllgor Pobl a Diwylliant.

DATA CYDRADDOLDEB STAFF

Mae adrannau canlynol yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol hwn yn nodi nodweddion cydraddoldeb ein staff fesul nodwedd warchodedig a fesul graddfa, math o rôl, math o gontract ac oriau gwaith.

Mae adran benodol i bob 'nodwedd warchodedig' fel y'i rhestrir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys tablau a/neu siartiau a nodir rhywfaint o bwyntiau cysylltiedig er enghraifft os bu newid neu os oes unrhyw dueddiadau'n amlygu eu hunain ac i feincnodi yn erbyn data cenedlaethol.

Pe bai angen gwneud dadansoddiad pellach, gellir gwneud hynny trwy ddefnyddio'r Tablau Data Agored sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn ac a gyhoeddir ar [dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol](#)

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn amcanion a blaenoriaethau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac er mwyn datblygu 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 a'r 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 academiaidd **1 Awst 2023 - 31 Gorffennaf 2024**.
- 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 hwyrach yn ystod y flwyddyn academiaidd.

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 2024](#)

Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol

Mae datblygiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant allweddol ym mlwyddyn academiaidd 2023 – 2024 yn cynnwys:

Athena Swan

Yn ystod 23/24, datblygodd Tîm Hunanasesu Athena Swan Prifysgol Bangor, dan arweiniad yr Athro Morag McDonald, gais am ddyfarniad Arian, a gyflwynwyd i Advance HE ym mis Tachwedd 2023, ac a ddyfarnwyd ym mis Ionawr 2024. Dim ond yr ail brifysgol yng Nghymru i ennill dyfarniad Arian Athena Swan yw Prifysgol Bangor. Ochr yn ochr â'r gwaith ar y dyfarniad Arian sefydliadol, cyflwynwyd tri chais llwyddiannus ar lefel ysgol am ddyfarniad Efydd yn 2024. Mae gan wyth o'n hysgolion academiaidd ddyfarniadau Efydd ar hyn o bryd.

Rydym yn parhau i gefnogi cydweithwyr benywaidd i fynychu rhaglen arweinyddiaeth Aurora Advance HE. Mae 25 aelod o staff benywaidd wedi cwblhau'r rhaglen ers 2020 pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd i ddechrau a llwyddodd naw i gwblhau'r rhaglen yn 2024.

Siarter Cydraddoldeb Hil

Yn 2022, ymunodd y brifysgol â'r Siarter Cydraddoldeb Hil gan gyflwyno cais am ddyfarniad Efydd ym mis Tachwedd 2024. Un o weithgareddau allweddol ein gwaith ar y Siarter Cydraddoldeb Hil fu datblygu Cynllun Gweithredu Hil a fydd yn para am gyfnod o 5 mlynedd ar gyfer y brifysgol gyfan. Mae'r cynllun gweithredu'n cyd-fynd yn agos â'r cynllun gweithredu Athena Swan, strategaeth ac is-strategaethau'r brifysgol, a chyda'r 5 maes blaenoriaeth sy'n cwmpasu arweinyddiaeth, data, cymuned weithredol gynhwysol, mynd i'r afael â bylchau'n ymwneud â myfyrwyr a sicrhau amrywiaeth ymysg ein staff. Mae uwch arweinydd wedi ei bennu'n berchennog i bob un o'r 5 maes blaenoriaeth a bydd gweithgor y Siarter Cydraddoldeb Hil yn cyfarfod bob chwarter i fonitro ac adolygu cynnydd y cynllun gweithredu, gan adrodd i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Llesiant, y Bwrdd Gweithredol a'r Pwyllgor Pobl a Diwylliant.

Ym mis Medi 2024, darparwyd hyfforddiant cymhwysedd diwylliannol i'r staff gwasanaeth cwsmer sy'n ymwneud â'r myfyrwyr, bu Undeb y Myfyrwyr yn cymryd rhan mewn rhaglen ddatblygu bwrpasol ar gydraddoldeb hil, llythrennedd ar sail hil a chynghreiriaeth, gan arwain at lunio camau gweithredu mewn perthynas â chydraddoldeb hil i'w cynnwys yn rhan o'r edefyn cynwysoldeb yn strategaeth newydd Undeb y Myfyrwyr.

Cymerwyd camau i gynyddu amrywiaeth cynrychiolaeth Bwrdd Cymunedol Prifysgol Bangor drwy gynnwys aelodau newydd o Gymdeithas Affricanaidd Gogledd Cymru a thîm Cydlyniant Cymunedol Gogledd-orllewin Cymru, ac ariannodd y brifysgol aelod o staff o'r gwasanaethau proffesiynol ac aelod o staff academiaidd i gymryd rhan yng ngharfan Chwefror 2025 y rhaglen 'Strategic development for diverse leaders' a gynhelir gan Stellar HE.

Hyderus o ran Anabledd

Ymunodd Prifysgol Bangor â'r Fforwm Anabledd Busnes ar 1 Ebrill 2023 i'n cefnogi yn ein hymrwymiad i wella'r hyn rydym yn ei gynnig a'r ddarpariaeth i weithwyr, myfyrwyr a rhanddeiliaid eraill sy'n anabl. I ddangos ein hymrwymiad, fe symudom i fyny o lefel 1 sef 'Ymrwymedig' i lefel 2 sef 'Cyflogwr' o fewn cynllun Hyderus o ran Anabledd y Llywodraeth yn ystod hydref 2023.

Cefnogaeth gyda'r Menopos

Mae'r gweithgor menopos yn parhau â'i waith. Mae rhanddeiliaid o bob rhan o'r brifysgol yn rhan o'r gweithgor sy'n canolbwyntio ar wella'r gefnogaeth sydd ar gael i staff trwy ddarparu canllawiau ac adnoddau ar sail tystiolaeth megis y recordiadau mewn chwe rhan o'r gyfres lolfâ menopos sydd ar gael i bob aelod o staff eu gwyllo yn ôl y galw. Mae'r ddogfen sy'n cynnig canllawiau mewn perthynas â'r menopos yn cael ei defnyddio'n rheolaidd a'i hymgorffori yn holl bolisiau a gweithdrefnau perthnasol y Brifysgol er mwyn parhau i annog a meithrin pob ymdrech i gefnogi ein staff.

Mae sesiynau hyfforddi i godi ymwybyddiaeth Rheolwr Llinell o'r menopos yn cael eu cyflwyno'n rheolaidd bob chwarter ac mae nifer dda o reolwyr yn mynychu cheir adborth da. Mae parhau i ddarparu digwyddiadau rheolaidd sy'n ymwneud â'r menopos yn cynnig man diogel a chefnogaeth i staff ddysgu am y menopos a dysgu am bwysigrwydd iechyd a lles, rhannu eu profiadau am y perimenopos a'r menopos a grymuso cyfranogwyr trwy roi gwybodaeth, hyder a chefnogaeth iddynt. Gofynnir yn rheolaidd hefyd i staff am eu barn ynghylch yr hyn yr hoffent ei weld yn y dyfodol o ran yr arlwy o gefnogaeth a gynigir iddynt. O ganlyniad i'r gwaith hwn mae Prifysgol Bangor wedi ennill statws achrediad menopos sy'n golygu mai Prifysgol Bangor yw'r Brifysgol gyntaf yn y Deyrnas Unedig i gael ei hachredu fel prifysgol sy'n ystyriol i'r menopos.

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 a phwyllgorau ffurfiol 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:

Y PWYLLGOR CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH, CYNHWYSIANT A LLES

Yn ystod 2023, adolygwyd holl uwch grwpiau a phwyllgorau lefel uchel y Brifysgol i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn berthnasol ac yn parhau i weithio yn y ffordd fwyaf effeithiol. Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y 'Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles' ar ei newydd wedd ym mis Hydref 2023. Mae ad-drefnu'r pwyllgor fel hyn yn golygu bod materion cydraddoldeb, lles ac adnoddau dynol yn cael eu hystyried mewn modd cyfannol yn yr un pwyllgor.

Y Dirprwy Is-ganghellor dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yr Athro Morag McDonald sydd wedi bod yn cadeirio'r Pwyllgor ers mis Rhagfyr 2024. Dyma'r uwch grŵp sy'n gyfrifol am faterion cydraddoldeb yn y Brifysgol, gan gynnwys bod yn gyfrifol am weithredu a chyflawni'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae'r grŵp yn cwrdd bum gwaith y flwyddyn ac mae uwch-aelodau staff o bob rhan o'r Brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr yn aelodau ohono. Cyhoeddir y cofnodion ar ein tudalennau gwe ac mae'r pwyllgor yn adrodd i'r Bwrdd Gweithredol.

GRŴP GWEITHREDIADAU CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Yn dilyn yr adolygiad o uwch grwpiau a phwyllgorau, crëwyd Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gefnogi gwaith yr y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles Lefel Uchel. Mae'r Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gadeirio gan yr Uwch Swyddog Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb a daw'r aelodau o bob rhan o'r Brifysgol. Diben y grŵp yw darparu cefnogaeth weithredol i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles trwy gyflawni'r camau gweithredu sydd ganddo a thrwy nodi gofynion gweithredol a darparu gwybodaeth i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles i gefnogi datblygiad a chyflwyniad Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol.

GRŴP ATHENA SWAN

Tîm Hunanasesu Athena Swan yr arferir galw'r grŵp hwn, a chaiff ei gadeirio gan y Dirprwy Is-ganghellor dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yr Athro Morag McDonald. Dyma'r grŵp a fu'n llywio cais llwyddiannus y Brifysgol am ddyfarniad Arian Athena SWAN ar lefel sefydliadol ac mae bellach yn canolbwyntio ar gyflawni'r Cynllun Gweithredu Arian. Y grŵp hwn sydd hefyd yn goruchwyllo ac yn cefnogi ceisiadau ar lefel Ysgolion unigol.

Y SIARTER CYDRADDOLDEB HIL

Sefydlwyd Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Mai 2023 gyda chynrychiolaeth o bob lefel o'r brifysgol, amrywiaeth o ysgolion a gwasanaethau yn ogystal â chynrychiolaeth amrywiol o ran hil ac ethnigrwydd (44% o gynrychiolaeth gan staff a myfyrwyr o gymunedau ethnig lleiafrifol). Dyma'r tîm a fu'n goruchwyllo'r holl waith o baratoi cais cyntaf y Brifysgol am ddyfarniad Efydd, a gyflwynwyd ym mis Tachwedd 2024.

PWYLLGORAU CYDRADDOLDEB Y COLEGAU

Mae pwyllgor cydraddoldeb wedi ei sefydlu ym mhob un o'r tri choleg ac maent yn cyfarfod yn rheolaidd. Mae'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn aelodau o'r pwyllgorau hyn yn ogystal ag aelodau o'r Grŵp Athena SWAN ac o dimau hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil.

Mae Pwyllgor Cydraddoldeb y Gwasanaethau Proffesiynol wrthi'n cael ei ailsefydlu ar hyn o bryd.

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 ac adrannau'r Gwasanaethau Proffesiynol, ac o lefel aelodau unigol o staff i fyny at y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles ac yn ôl i lawr.

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 i grwpiau ar gais.

Y PWYLLGOR POBL A DIWYLLIANT

Cafodd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant ei sefydlu gan Gyngor Prifysgol Bangor. Ei gylch gwaith yw goruchwyllo datblygiadau a gweithrediad themâu pobl a diwylliant yng Nghynllun Strategol y Brifysgol, ac argymhell unrhyw newidiadau i'r Cyngor fel sy'n briodol. Oddi fewn i'w Gylch Gorchwyl, mae'n gyfrifol am fonitro sut y caiff strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant y Brifysgol ei chyflawni h.y. [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 – 2028](#).

Cipolwg ar y Staff

1 Awst 2023 - 31 Gorffennaf 2024

Roedd **2358 o staff** (cyfrif pennau) yn cael eu cyflogi yn ystod y cyfnod

Oedran cyfartalog yr holl staff mewn blynnyddoedd		Anabledd	
Yr holl staff	= 44.6	9.1%	Wedi nodi eu bod yn anabl (214)
Merched	= 44	83.8%	Dim anabledd (1975)
Dynion	= 45.6	4%	Gwell gennyf beidio â dweud (94)
Arall	= 39	3.2%	Ddim ar gael (75)
Rhyw/Rhywedd Cyfreithiol		Ethnigrwydd/Hil	
Merched	59.9% (1412 o bobl)	9.2%	Grŵp ethnig lleiafrifedig (218 o bobl)
Dynion	40.1% (946)	87.8%	Gwyn (2071)
		1.6%	Gwell gennyf beidio â dweud (37)
		1.4%	Ddim ar gael (32)
Crefydd, cred a diffyg cred		Cyfeiriadedd Rhywiol	
Dim crefydd	45.2%	77.9%	Heterorywiol (1836)
Cristion	33%	2.2%	Deurywiol (53)
Unrhyw grefydd neu greddo arall	2.5%	2.4%	Hoyw neu lesbiaidd (57)
Mwslim	1.7%	0.9%	Cyfeiriadedd rhywiol arall (22)
Bwdhydd	1.3%	15.1%	Gwell gennyf beidio â dweud (355)
Hindw	1.1%	1.5%	Ddim ar gael (35)
Iddew	0.3%		
Mae'n well gen i beidio â dweud	13.6%		
Ddim ar gael	1.4%		
Math o gontract		Traws	
Penagored/Parhaol	66.8% (1575)	0.7%	Rhyw yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth
Cyfnod penodol	33.2% (783)	79%	Rhyw yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth
		6.1%	Mae'n well gen i beidio â dweud
		14.2%	Ddim ar gael
Math o swydd		Llawn amser/Rhan amser	
ACADEMAIDD	36% (848)	61.5%	Llawn amser (1449)
PROFFESIYNOL	13% (307)	38.5%	Rhan amser (909)
YMCHWIL	11.5% (270)		
CEFNOGI	39.6% (933)		
O'r 972 o staff sy'n gweithio'n rhan amser mae			
68.9 (626) yn ferched 31.1% (283) yn ddynion			

Oedran

01

Oedran cyfartalog yr holl staff ar 1 Awst 2022

Yr holl staff	44.6 oed
Merched	44 oed
Dynion	45.6 oed
Arall	39 oed

Mae oedran cyfartalog (cymedrig) yr holl staff yn cynyddu'n raddol iawn ar 44.6 oed, sef ychydig iawn o newid ers i ni ddechrau cofnodi yn 2019 pan oedd yn 43.2 oed.

02

Yr holl staff yn ôl ystod oedran

Ystod oedran	% y staff
16 - 24	4.5%
25 - 34	20.4%
35 - 44	25%
45 - 54	25.1%
55 - 64	20.1%
65+	4.9%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r gyfran uchaf o'n staff (25.1%) yn yr ystod oedran 45 – 54 wedi ei ddilyn yn agos gan yr ystod oedran 35 – 44 gyda 25% o'r staff.

Roeddem yn flaenorol wedi gweld cynnydd graddol bob blwyddyn yng nghyfran y staff yn y grŵp oedran 65+; o 3.2% ym mlwyddyn academiaidd 2017-2018 hyd at 5.4% yn 2020 – 2021, yna bu gostyngiad yn y ddwy flynedd ganlynol, i lawr i 4.7% a 4.8%. Yn y cyfnod adrodd presennol rydym yn gweld cynnydd eto, i 4.9% o'r holl staff.

03

Ystod oedran yn ôl rhywedd mewn %

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm
16 - 24	61.3%	38.7%	100.0%
25 - 34	61.8%	38.2%	100.0%
35 - 44	62.7%	37.3%	100.0%
45 - 54	62.1%	37.9%	100.0%
55 - 64	53.5%	46.5%	100.0%
65+	50.9%	49.1%	100.0%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

03 a

Ystod oedran yn ôl rhywedd yn ôl nifer

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm Staff
16 - 24	65	41	106
25 - 34	298	184	482
35 - 44	370	220	590
45 - 54	367	224	591
55 - 64	253	220	473
65+	59	57	116
Cyfanswm	1412	946	2358

Gan fod mwyafrif staff y Brifysgol yn ferched (59.9%) nid yw'n syndod bod mwy o ferched na dynion ym mhob grŵp oedran.

04

Ystod oedran yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
G001	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%	0.7%
G002	1.4%	1.9%	0.7%	1.3%	1.4%	0.6%	7.4%
G003	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	1.2%	0.1%	4.6%
G004	0.3%	1.3%	1.4%	1.3%	0.6%	0.1%	5.0%
G005	0.8%	2.8%	1.7%	2.0%	1.5%	0.2%	8.9%
G006	1.0%	4.8%	3.6%	3.4%	2.2%	0.7%	15.7%
G007	0.2%	7.3%	8.5%	6.7%	4.2%	1.4%	28.3%
G008	0.0%	1.1%	4.7%	4.2%	2.9%	0.6%	13.5%
G009	0.0%	0.3%	2.6%	3.0%	2.8%	0.5%	9.2%
G010	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	0.6%	0.0%	1.1%
GP01	0.0%	0.0%	0.5%	1.3%	1.4%	0.2%	3.4%
GP02	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.2%	0.8%
GP03	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	1.1%
Cyfanswm	4.5%	20.4%	25.0%	25.1%	20.1%	4.9%	100.0%

04 a

Ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm Staff
G001	1	5	1	3	5	2	17
G002	33	45	17	30	34	15	174
G003	20	18	20	18	29	3	108
G004	6	31	33	30	15	2	117
G005	18	66	39	48	35	5	211
G006	24	113	86	79	53	16	371
G007	4	171	200	158	100	34	667
G008		26	112	98	69	14	319
G009		7	62	71	66	11	217
G010			2	12	13		27
GP01			11	31	33	4	79
GP02				7	7	5	19
GP03				1	5	1	7
Academyddion clinigol eraill			7	5	9	4	25
Cyfanswm	106	482	590	591	473	116	2358

Nid oes unrhyw staff 16-24 na 25-34 oed yn y graddfeydd uwch h.y. G010 (lefel Cyfarwyddwr a Swyddog Gweithredol), nac yn y graddfeydd Athrawol GP01, GP02 a GP03.

Rolau Graddfa 7 sydd â'r nifer fwyaf o staff o bell ffordd, gyda 28.3% o'r holl staff.

05

Ystod oedran yn ôl math o swydd fel % o'r holl staff

Ystod oedran	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
16 - 24	0.1%	0.0%	0.5%	3.9%	4.5%
25 - 34	4.7%	1.2%	4.5%	10.0%	20.4%
35 - 44	10.2%	3.4%	3.6%	7.8%	25.0%
45 - 54	9.1%	5.3%	1.9%	8.7%	25.1%
55 - 64	9.2%	2.7%	0.8%	7.4%	20.1%
65+	2.6%	0.3%	0.2%	1.8%	4.9%
Cyfanswm	36.0%	13.0%	11.5%	39.6%	100.0%

Mae gan staff cefnogi broffil oedran iau na mathau eraill o swyddi.

06

Ystod oedran yn ôl math o contract fel % o'r holl staff

Ystod oedran	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
16 - 24	3.2%	1.3%	4.5%
25 - 34	10.7%	9.7%	20.4%
35 - 44	7.5%	17.6%	25.0%
45 - 54	5.4%	19.6%	25.1%
55 - 64	4.4%	15.7%	20.1%
65+	2.0%	2.9%	4.9%
Cyfanswm	33.2%	66.8%	100.0%

06 a

Ystod oedran yn ôl math o contract fel % o bob ystod oedran

Ystod oedran	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
16 - 24	70.8%	29.2%	100.0%
25 - 34	52.5%	47.5%	100.0%
35 - 44	29.8%	70.2%	100.0%
45 - 54	21.7%	78.3%	100.0%
55 - 64	21.8%	78.2%	100.0%
65+	41.4%	58.6%	100.0%
Cyfanswm	33.2%	66.8%	100.0%

Mae nifer y staff ar gontractau cyfnod penodol yn gostwng, o 41.1% o'r holl staff yn 2022 – 2023 i 33.2% yn y cyfnod adrodd presennol.

Yn yr ystod oedran 16-24 a 25-34 mae mwy o staff ar gontractau cyfnod penodol na chontractau parhaol. Fodd bynnag, ym mhob categori oedran arall, mae mwy o staff ar gontractau parhaol na chontractau cyfnod penodol.

07

Ystod oedran yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Ystod oedran	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
16 - 24	2.4%	2.1%	4.5%
25 - 34	14.0%	6.4%	20.4%
35 - 44	15.6%	9.4%	25.0%
45 - 54	16.9%	8.1%	25.1%
55 - 64	11.5%	8.6%	20.1%
65+	1.1%	3.8%	4.9%
Cyfanswm	61.5%	38.5%	100.0%

O'r holl staff mae 61.5% yn gweithio'n llawn amser a 38.5% yn gweithio'n rhan amser, cynnydd bychan parhaus yn nifer y gweithwyr llawn amser dros y ddwy flynedd ddiwethaf (58.6% yn 2022 – 23, 59.4% yn 2023 - 2024).

Ar draws pob Sefydliad Addysg Uwch yn y Deyrnas Unedig sy'n adrodd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), mae 68.4% o staff yn gweithio'n llawn amser a 31.6% o staff yn gweithio'n rhan amser.

Mae mwy o staff llawn amser na staff rhan amser ym mhob categori oedran ar wahân i'r grŵp oedran 65+ lle mae mwy o weithwyr rhan amser.

08

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

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm
16 - 24	3.7%	1.8%	5.5%
25 - 34	11.1%	5.6%	16.7%
35 - 44	18.5%	5.9%	24.4%
45 - 54	16.1%	5.1%	21.1%
55 - 64	14.2%	8.1%	22.3%
65+	5.3%	4.6%	9.9%
Cyfanswm	68.9%	31.1%	100.0%

Mae 38.5% o'n staff yn gweithio'n rhan amser (909 o bobl), ac o'u plith mae 68.9% (626) yn ferched a 31.1% (283) yn ddynion.

Mae mwy o ferched sy'n gweithio'n rhan amser na dynion ym mhob grŵp oedran. Mae'r gyfran uchaf o ferched sy'n gweithio'n rhan amser yn y grŵp oedran 35 – 44.

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn 2022 oedran cyfartalog rhieni yn cael eu plentyn cyntaf oedd 30.9 oed yn achos mamau a 33.7 oed yn achos tadau.

Anabledd

09

Yr holl staff yn ôl anabledd

Mae 214 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (9.1% o'r holl staff)

Anabl	9.1% (214 o staff)
Dim anabledd hysbys	83.8% (1975)
Mae'n well gen i beidio â dweud	4% (94)
Dim gwybodaeth ar gael	3.2% (75)
Cyfanswm	100.0%

Mae 9.1% o staff Prifysgol Bangor wedi nodi eu bod yn anabl, sy'n ostyngiad ers y flwyddyn adrodd flaenorol (10.8%). Fodd bynnag, nid yw nifer y staff sy'n dweud nad ydynt yn anabl wedi newid llawer ar 83.8% (83.6% yn flaenorol).

Mae nifer y staff sydd wedi dewis 'Mae'n well gen i beidio â dweud' wedi gostwng o 5.6% i 4% ond nid oes gennym unrhyw ddata anabledd ar gyfer 3.2% o'r staff. Rydym yn rhagweld y bydd cyfleuster hunanwasanaeth y system adnoddau dynol a chyflogres newydd ymhen amser yn helpu i fynd i'r afael â bylchau mewn data staff.

Ar draws holl sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig 7.2% o'r staff sy'n nodi eu bod yn anabl, ac yn sefydliadau addysg uwch Cymru y ffigwr yw 8.5%.

10

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

Math o amhariad/anabledd	%
Dall neu gyda amhariad ar y golwg na ellir ei wella gyda sbectol	0.2%
Byddar, neu gydag amhariad ar y clyw	0.3%
Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd	2.5%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hir dymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	2.2%
Cyflwr, her neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder ysbryd, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	1.9%
Amhariad corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu fwy o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, mynd i fyny grisiau, codi neu gario)	0.3%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis amhariad ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr ar y sbectrwm awtistig	0.1%
Amhariad, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nad yw wedi ei restru uchod	1.5%
Mae'n well gen i beidio â dweud	4%
Dim gwybodaeth ar gael	3.2%
Dim amhariad, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu hysbys	83.8%
Cyfanswm	100.0%

11

Anabledd yn ôl ystod oedran mewn %

	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
Anabl	0.3%	2.2%	2.6%	2.0%	1.5%	0.5%	9.1%
Dim anabledd hysbys	3.7%	16.5%	20.6%	21.6%	17.2%	4.2%	83.8%
Mae'n well gen i beidio â dweud	0.4%	1.1%	0.8%	0.5%	0.3%	0.0%	3.2%
Dim gwybodaeth ar gael	0.1%	0.6%	1.1%	1.0%	1.0%	0.1%	4.0%
Cyfanswm	4.5%	20.4%	25.0%	25.1%	20.1%	4.9%	100.0%

12

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

	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Anabl	5.8%	3.3%	9.1%
Dim anabledd hysbys	52.1%	31.6%	83.8%
Mae'n well gen i beidio â dweud	1.5%	1.7%	3.2%
Dim gwybodaeth ar gael	2.0%	2.0%	4.0%
Cyfanswm	61.5%	38.5%	100.0%

O'r 9.1% o staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 5.8% yn gweithio'n llawn amser a 3.3% yn gweithio'n rhan amser.

13

Anabledd yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	Anabl	Dim anabledd hysbys	Dim gwybodaeth ar gael	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
G001	0.0%	0.6%	0.0%	0.1%	0.7%
G002	0.6%	6.1%	0.3%	0.5%	7.4%
G003	0.4%	3.7%	0.3%	0.2%	4.6%
G004	0.8%	3.8%	0.1%	0.3%	5.0%
G005	1.4%	7.0%	0.3%	0.3%	8.9%
G006	1.5%	12.8%	0.6%	0.8%	15.7%
G007	2.6%	23.7%	0.9%	1.0%	28.3%
G008	0.8%	12.0%	0.2%	0.5%	13.5%
G009	0.6%	8.1%	0.1%	0.3%	9.2%
G010	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	1.1%
GP01	0.1%	3.2%	0.0%	0.0%	3.4%
GP02	0.1%	0.6%	0.0%	0.0%	0.8%
GP03	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	0.8%	0.2%	0.0%	1.1%
Cyfanswm	9.1%	83.8%	3.2%	4.0%	100.0%

13 a

Anabledd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Anabl	Dim anabledd hysbys	Dim gwybodaeth ar gael	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
G001	1	14		2	17
G002	13	143	7	11	174
G003	9	88	6	5	108
G004	18	90	2	7	117
G005	33	164	8	6	211
G006	35	301	15	20	371
G007	62	560	22	23	667
G008	20	282	5	12	319
G009	15	192	3	7	217
G010	1	25	1		27
GP01	2	76	1		79
GP02	3	15		1	19
GP03	2	5			7
Academyddion clinigol eraill		20	5		25
Cyfanswm	214	1975	75	94	2358

14

Anabledd yn ôl math o swydd mewn %

	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Anabl	3.1%	0.8%	0.8%	4.4%	9.1%
Dim anabledd hysbys	30.7%	11.6%	9.8%	31.7%	83.8%
Dim gwybodaeth ar gael	1.0%	0.3%	0.3%	1.6%	3.2%
Mae'n well gen i beidio â dweud	1.1%	0.4%	0.5%	1.9%	4.0%
Cyfanswm	36.0%	13.0%	11.5%	39.6%	100.0%

Rolau cefnogi sydd â'r gyfran uchaf o staff anabl (104 o bobl), ac yna rolau academiaidd (74 o bobl).

15

Anabledd yn ôl math o gontract mewn %

	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
Anabl	2.9%	6.2%	9.1%
Dim anabledd hysbys	27.6%	56.2%	83.8%
Dim gwybodaeth ar gael	1.6%	1.6%	3.2%
Mae'n well gen i beidio â dweud	1.2%	2.8%	4.0%
Cyfanswm	33.2%	66.8%	100.0%

Ethnigrwydd/Hil

16

Grwpiau ethnigrwydd eang yr holl staff mewn %

Grŵp ethnig lleiafrifedig	9.2% (218 o staff)
Mae'n well gen i beidio â dweud	1.6% (37)
Dim gwybodaeth ar gael	1.4% (32)
Gwyn	87.8% (2071)
Cyfanswm	100.0% (2358)

Mae 9.2% o staff Prifysgol Bangor yn uniaethu fel **Grŵp Ethnig Lleiafrifedig**, sydd ychydig yn llai na'r flwyddyn flaenorol (9.6%) ond cynnydd cyffredinol fu ers 2014 pan mai 5.4% oedd y ffigur.

Mae nifer y staff Gwyn wedi gostwng o 89.2% yn y flwyddyn flaenorol; fodd bynnag mae gennym fwy o staff yn nodi 'Mae'n well gen i beidio â dweud' ac 1.4% o staff nad oes gennym unrhyw wybodaeth am eu hethnigrwydd. Rydym yn rhagweld y bydd cyfleuster hunanwasanaeth i Trent, sef y system adnoddau dynol a chyflogres newydd ymhen amser yn helpu i fynd i'r afael â bylchau mewn data staff.

Yn y degawd diwethaf, mae cynrychiolaeth gyffredinol staff du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol, o'r Deyrnas Unedig ac o'r tu allan i'r Deyrnas Unedig wedi codi o 11.7% yn 2013/14 i 19.1% yn 2022/23.

Ar draws sefydliadau addysg uwch Cymru mae staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig yn cyfrif am 5.6% o wladolion y Deyrnas Unedig ac am 38.2% o bobl nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig.

Mae **Stats.Cymru** yn amcangyfrif y daw 3.8% o boblogaeth Gwynedd o grwpiau ethnig lleiafrifedig.

17

Ethnigrwydd yr holl staff mewn %

Grŵp ethnig (grwpiau'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch)	% y staff
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	1.6%
Unrhyw gefndir Du arall	0.1%
Unrhyw gefndir ethnig arall	0.6%
Unrhyw gefndir cymysg neu aml-ethnig arall	1.4%
Unrhyw gefndir gwyn arall	2.8%
Arabaidd	0.7%
Asiaidd - Bangladeshi neu Bangladeshi Prydeinig	0.2%
Asiaidd - Tsieineaidd neu Tsieineaidd Prydeinig	1.2%
Asiaidd - Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig	1.6%
Asiaidd - Pacistanaidd neu Pacistanaidd Prydeinig	0.4%
Du - Affricanaidd Du neu Affricanaidd Prydeinig	1.2%
Du Caribïaidd neu Brydeinig Caribïaidd	0.0%

Grwpiau ethnig cymysg neu luosog – Gwyn neu Gwyn Prydeinig ac Affricanaidd Du neu Affricanaidd Du Prydeinig	0.2%
Grwpiau ethnig cymysg neu luosog – Gwyn neu Gwyn Prydeinig a Du Caribiaidd neu Ddu Caribiaidd Prydeinig	0.1%
Gwyn - Cymru, Lloegr, Yr Alban, Gogledd Iwerddon neu Brydain	84.5%
Gwyn - Gwyddel/es	0.5%
Roma	0.0%
Ddim ar gael	1.4%
Mae'n well gen i beidio â dweud	1.6%
Cyfanswm	100.0%

18

Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Dim gwybodaeth ar gael	Cyfanswm
G001	0.0%	5.9%	94.1%	0.0%	100.0%
G002	27.0%	1.1%	64.9%	6.9%	100.0%
G003	0.9%	0.0%	95.4%	3.7%	100.0%
G004	3.4%	1.7%	94.9%	0.0%	100.0%
G005	5.7%	1.4%	91.0%	1.9%	100.0%
G006	9.4%	2.2%	87.6%	0.8%	100.0%
G007	8.8%	1.3%	89.2%	0.6%	100.0%
G008	8.2%	1.6%	89.7%	0.6%	100.0%
G009	8.3%	2.3%	88.0%	1.4%	100.0%
G010	3.7%	0.0%	96.3%	0.0%	100.0%
GP01	7.6%	0.0%	92.4%	0.0%	100.0%
GP02	15.8%	0.0%	84.2%	0.0%	100.0%
GP03	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Academyddion clinigol eraill	24.0%	8.0%	68.0%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	9.2%	1.6%	87.8%	1.4%	100.0%

18 a
Ethnigrwydd fesul graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Dim gwybodaeth ar gael	Cyfanswm
G001		1	16		17
G002	47	2	113	12	174
G003	1		103	4	108
G004	4	2	111		117
G005	12	3	192	4	211
G006	35	8	325	3	371
G007	59	9	595	4	667
G008	26	5	286	2	319
G009	18	5	191	3	217
G010	1		26		27
GP01	6		73		79
GP02	3		16		19
GP03			7		7
Academyddion clinigol eraill	6	2	17		25
Cyfanswm	218	37	2071	32	2358

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 grwpiau ethnig lleiafrifedig mewn rolau uwch.

Mae cyfran uwch o ran nifer o staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig ym Mhrifysgol Bangor ar raddfeydd 2 a 7. Ond fel % o gyfanswm y staff fesul graddfa gwelwn % uwch yng ngraddfa 2, ym mand Athrawol 2 ac yn y categori 'Academyddion clinigol eraill', er bod y ddau rif olaf yn fach.

O ran staff sy'n Athrawon, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 105 o Athrawon ac roedd 8.6% ohonynt o grwpiau ethnig lleiafrifedig. O'r 8.6% o Athrawon o grwpiau ethnig lleiafrifedig, roedd 2.9% yn ferched a 5.7% yn ddynion. Roedd y rhan fwyaf ohonynt yn y grŵp oedran 55 – 64. Dim ond 6.7% a nododd eu bod yn anabl.

Ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig deuai 10.9% o'r Athrawon sy'n wladolion y Deyrnas Unedig o grwpiau ethnig lleiafrifedig ac 17.1% o Athrawon nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig o grwpiau ethnig lleiafrifedig.

Mae diffyg dilyniant a diffyg cynrychiolaeth o grwpiau ethnig lleiafrifedig mewn rolau uwch lle gwneir penderfyniadau ynghylch penodiadau, dyrchafiadau, a diwylliant sefydliadol yn debyg ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig.

19

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %

Ethnigrwydd eang	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	34.9%	4.1%	22.5%	38.5%	100.0%
Gwyn	36.3%	14.2%	10.3%	39.2%	100.0%
Ddim ar gael	25.0%	0.0%	3.1%	71.9%	100.0%
Mae'n well gen i beidio â dweud	35.1%	8.1%	16.2%	40.5%	100.0%
Cyfanswm	36.0%	13.0%	11.5%	39.6%	100.0%

19 a

Hil/ethnigrwydd yn ôl math o swydd yn ôl nifer

Ethnigrwydd	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	76	9	49	84	218
Gwyn	751	295	214	811	2071
Ddim ar gael	8		1	23	32
Mae'n well gen i beidio â dweud	13	3	6	15	37
Cyfanswm	848	307	270	933	2358

20

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract mewn %

Ethnigrwydd eang	Cyfnod penodol	Penagored/ Parhaol	Cyfanswm
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	52.8%	47.2%	100.0%
Gwyn	30.5%	69.5%	100.0%
Ddim ar gael	78.1%	21.9%	100.0%
Mae'n well gen i beidio â dweud	32.4%	67.6%	100.0%
Cyfanswm	33.2%	66.8%	100.0%

20 a

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract yn ôl nifer

Ethnigrwydd eang	Cyfnod penodol	Penagored/ Parhaol	Cyfanswm
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	115	103	218
Gwyn	631	1440	2071
Ddim ar gael	25	7	32
Mae'n well gen i beidio â dweud	12	25	37
Cyfanswm	783	1575	2358

Gallwn weld yn nhabl 19 bod cyfran uchel o'n staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig yn gweithio mewn rolau cefnogi a rolau academaidd, ac mae tabl 20 yn dweud wrthym fod mwy o'n staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig ar gontractau cyfnod penodol na chontractau penagored/parhaol. Gallai hyn esbonio'n rhannol pam fod gennym niferoedd cymharol gymesur o staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig yng ngraddfeydd 6, 7 ac 8 ond bod y niferoedd hynny'n gostwng yn sylweddol wrth edrych yn uwch ar raddfa G010 a'r raddfa Athrawol.

21

Ethnigrwydd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Ethnigrwydd eang	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	67.0%	33.0%	100.0%
Gwyn	61.2%	38.8%	100.0%
Ddim ar gael	31.3%	68.8%	100.0%
Mae'n well gen i beidio â dweud	67.6%	32.4%	100.0%
Cyfanswm	61.5%	38.5%	100.0%

22

Ethnigrwydd eang yn ôl cenedligrwydd eang mewn %

	Yr Undeb Ewropeaidd	Anhysbys	GyB	Y Deyrnas Unedig
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	3.7%	2.3%	60.6%	33.5%
Gwyn	6.8%	0.3%	2.5%	90.5%
Ddim ar gael	3.1%	53.1%	21.9%	21.9%
Mae'n well gen i beidio â dweud	16.2%	2.7%	8.1%	73.0%
Cyfanswm	6.6%	1.2%	8.2%	84.0%

Mae nifer y staff o'r Undeb Ewropeaidd wedi gostwng eto rhyw ychydig i 6.6% yn y cyfnod adrodd hwn. Mae nifer y staff o weddill y byd wedi aros yr un fath, sef 8.2%

Daw ein staff o 72 o wahanol genhedloedd (o gyfrif y Deyrnas Unedig fel un cenedligrwydd).

*Mae grwpiau ethnig lleiafrifedig yn cwmpasu'r ethnigrwydd a restrir yn nhabl 17 uchod, ac eithrio Gwyn. Mae'r diffiniad hwn yn cael ei gydnabod a'i ddefnyddio'n helaeth i nodi patrymau ymleiddio ac arwahanu a achosir gan agweddau tuag at ethnigrwydd unigolyn. Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r acronym ME yn Saesneg, yn enwedig:

- = Y dybiaeth bod staff o leiafrifoedd ethnig yn grŵp homogenaidd.
- = Swyddogaeth yr acronym fel label i ddisgrifio grwpiau o bobl o leiafrifoedd ethnig, ar draul yr hunaniaeth y byddai'r unigolion hynny yn dewis uniaethu â hi.
- = Y canfyddiad bod ME yn cyfeirio dim ond at bobl nad ydynt yn wyn, ac felly yn diystyru grwpiau ethnig lleiafrifol gwyn.

Lle bo modd, mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno data wedi'i ddadgyfuno yn ôl grwpiau ethnig manylach yn ogystal â data sy'n cyfuno staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig fel grŵp.

Rhywedd

23

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn % (gan ddefnyddio'r maes rhyw cyfreithiol)

Merched	59.9% (1412 o staff)
Dynion	40.1% (946)
Cyfanswm	100.0%

Cyfanswm y ganran o staff benywaidd (yn defnyddio'r maes rhyw cyfreithiol) yn y Brifysgol yw 59.9% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 55%, a ffigur Cymru, sef 55.5%.

24

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn % (gan ddefnyddio'r maes GenderID - hunan-adnabod)

Merched	59.5% (1404)
Dynion	39.9% (942)
Arall	0.3% (7)
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.2% (5)
Cyfanswm	100.0%

25

Rhywedd yn ôl graddfa fel % o'r holl staff

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	0.6%	0.2%	0.7%
G002	4.7%	2.6%	7.4%
G003	2.1%	2.5%	4.6%
G004	3.2%	1.8%	5.0%
G005	6.3%	2.6%	8.9%
G006	10.1%	5.6%	15.7%
G007	18.4%	9.8%	28.3%
G008	8.0%	5.6%	13.5%
G009	4.1%	5.1%	9.2%
G010	0.3%	0.8%	1.1%
GP01	1.4%	2.0%	3.4%
GP02	0.2%	0.6%	0.8%
GP03	0.1%	0.2%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.4%	0.7%	1.1%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

Er eu bod yn y mwyafrif ymhlith y staff sy'n gweithio ym Mhrifysgol Bangor ac yn sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, mae staff benywaidd yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff mewn rolau uwch reolwyr, ac mewn swyddi athrawol.

25 a

Rhyw yn ôl graddfa fel % o bob graddfa

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	76.5%	23.5%	100.0%
G002	64.4%	35.6%	100.0%
G003	45.4%	54.6%	100.0%
G004	64.1%	35.9%	100.0%
G005	70.6%	29.4%	100.0%
G006	64.4%	35.6%	100.0%
G007	65.2%	34.8%	100.0%
G008	58.9%	41.1%	100.0%
G009	44.2%	55.8%	100.0%
G010	29.6%	70.4%	100.0%
GP01	40.5%	59.5%	100.0%
GP02	26.3%	73.7%	100.0%
GP03	28.6%	71.4%	100.0%
Academyddion clinigol eraill	36.0%	64.0%	100.0%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

25 b

Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	13	4	17
G002	112	62	174
G003	49	59	108
G004	75	42	117
G005	149	62	211
G006	239	132	371
G007	435	232	667
G008	188	131	319
G009	96	121	217
G010	8	19	27
GP01	32	47	79
GP02	5	14	19
GP03	2	5	7
Academyddion clinigol eraill	9	16	25
Cyfanswm	1412	946	2358

O ran staff Athrawol, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 105 o Athrawon ac roedd 39 (37.1%) ohonynt yn ferched a 66 (62.9%) yn ddynion. Mae hyn yn cymharu â bod 30.8% o Athrawon ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig yn ferched a 69.2% o Athrawon ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig yn ddynion.

26

Rhywedd yn ôl math o swydd fel % o'r holl staff

Math o swydd	Merched	Dynion	Cyfanswm
ACADEMAIDD	20.4%	15.6%	36.0%
PROFFESIYNOL	8.3%	4.7%	13.0%
YMCHWIL	6.3%	5.2%	11.5%
CEFNOGI	24.9%	14.6%	39.6%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

26 a

Rhywedd yn ôl math o swydd fel % o bob math o swydd

Math o swydd	Merched	Dynion	Cyfanswm
ACADEMAIDD	56.7%	43.3%	100.0%
PROFFESIYNOL	63.5%	36.5%	100.0%
YMCHWIL	54.8%	45.2%	100.0%
CEFNOGI	63.0%	37.0%	100.0%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

Mae bron i chwarter yr holl staff (24.9%) yn ferched sy'n gweithio mewn rolau cefnogi sy'n cynnwys bandiau cyflog is (graddfeydd 1 – 6).

27

Rhywedd yn ôl contract parhaol neu gontract gyfnod penodol mewn %

Math o gontract	Merched	Dynion	Cyfanswm
Cyfnod penodol	20.7%	12.6%	33.2%
Penagored/Parhaol	39.2%	27.6%	66.8%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

28

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

	Merched	Dynion	Cyfanswm
Llawn amser	33.3%	28.1%	61.5%
Rhan amser	26.5%	12.0%	38.5%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

Mae 626 o ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu â 283 o ddynion.

Bwlch Cyflog Rhwng Y Rhywiau, Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a Bwlch Cyflog Anabledd

I grynhoi, canfu [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024](#) a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2025, gan ddefnyddio data o'r dyddiad cipolwg sef 31 Mawrth 2024, bod **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol gweithwyr gwrywaidd 5.7% yn uwch na chyflog gweithwyr benywaidd, a chyflog cymedrig dynion 14.1% yn uwch na chyflog cymedrig gweithwyr benywaidd.

Mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor, sef 5.7%, yn parhau i fod yn is na'r bwlch cyflog canolrif cenedlaethol rhwng y rhywiau a nodir yn adroddiad Gender Pay Gap in the UK y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sef bwlch cyflog canolrifol o 7% ar draws yr holl weithwyr.

Roedd yr adroddiad [Equality in higher education: staff statistical report 2024](#) a gyhoeddwyd gan Advance HE yn adrodd bod bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 9% ar draws pob sefydliad addysg uwch ym mlwyddyn academiaidd 2022 - 2023 a'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau oedd 13.7%

Ers mis Mawrth 2021, yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi **Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar hyn o bryd yw **3.3%** gan nodi Bwlch Cyflog Ethnigrwydd cadarnhaol o blaid gweithwyr o grwpiau ethnig lleiafrifedig, gyda'r cyflog cymedrig 7.9% yn uwch na chyflog gweithwyr gwyn.

O fis Mawrth 2022, hefyd yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, fe wnaethom ddechrau adrodd ar y **Bwlch Cyflog Anabledd** ar lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Anabledd** ar hyn o bryd yw 16.2% ac mae'r bwlch cyflog anabledd cymedrig yn 12.9% o blaid staff sydd ddim yn nodi eu bod yn anabl.

Ceir gwybodaeth gynhwysfawr am y bylchau cyflog ynghyd â dadansoddiad manwl a Chynllun Gweithredu i fynd i'r afael â'r bylchau cyflog yn [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024](#).

Diwrnod Rhyngwladol y Merched



Ysbrydoli Cynhwysiant Merched mewn Gwyddoniaeth ym Mangor



Inspire Inclusion Women in Science @ Bangor

Diwrnod Rhyngwladol y Merched 08/03/24 International Women's Day



Ar 8 Mawrth 2024, dathlodd y Brifysgol Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched drwy ddefnyddio'r thema fyd-eang 'Cofleidio Ecwiti' fel cyfle i ddathlu pob merch. Roedd y rhaglen o ddigwyddiadau'n cydnabod llwyddiannau ystod amrywiol o ferched sy'n gweithio ac yn astudio yn y Brifysgol ac yn rhoi mwy o lais i'r rhai hynny nad ydyn nhw'n cael gwrandawriad na chynrychiolaeth yn ddigon aml.

Crefydd, Cred a Diffyg Cred

29

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

Unrhyw grefydd neu gredo arall	2.5%
Bwdhydd	1.3%
Cristion	33.0%
Hindw	1.1%
Iddew	0.3%
Mwslim	1.7%
Dim crefydd	45.2%
Ddim ar gael	1.4%
Mae'n well gen i beidio â dweud	13.6%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r ffigur 'mae'n well gen i beidio â dweud' yn parhau i ostwng o flwyddyn i flwyddyn, i lawr o 15.1% yn 2021/2022 ac 14.3% yn 2022/2023. Y gobaith yw y bydd gwaith y Grŵp Ffydd a'r gwaith codi ymwybyddiaeth y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud fel rhan o gyflwyno'r system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd i Trent ynghylch pam y gofynnir am y wybodaeth, rhwyddineb diweddarau'r system, a sut y caiff y wybodaeth ei defnyddio, yn golygu y bydd y ganran honno'n parhau i ostwng gan alluogi dadansoddi data'n fwy cadarn yn y dyfodol.

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.

DS: Yn gyffredinol, mae cyfran y sefydliadau a ddychwelodd wybodaeth am statws traws, crefydd a chred, a chyfeiriadedd rhywiol wedi gwella'n sylweddol ers y llynedd oherwydd bod HESA wedi gwneud y dychwelebau hyn yn orfodol i sefydliadau yng Nghymru a Lloegr.

Yn benodol, dychwelodd 88.2% o sefydliadau ddata ar statws traws, 97.2% ar grefydd a chred a 96.7% ar gyfeiriadedd rhywiol yn 2022/23, o gymharu â 64.6%, 74.8% a 75.7%, yn y drefn honno, yn 2021/22.

O'r pedair gwlad, Cymru oedd â'r gyfran uchaf o sefydliadau yn dychwelyd data am y nodweddion gwarchodedig ychwanegol, gyda phob un o'r naw sefydliad yn dychwelyd gwybodaeth am statws traws, crefydd a chred a chyfeiriadedd rhywiol yn 2022/23.

Cyfeiriadedd Rhywiol

30

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %

Deurywiol	2.2%
Hoyw neu lesbiaidd	2.4%
Heterorywiol neu syth	77.9%
Cyfeiriadedd rhywiol arall	0.9%
Mae'n well gen i beidio â dweud	15.1%
Dim gwybodaeth	1.5%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r ffigwr 'Gwell gennyf beidio â dweud' wedi bod yn gostwng yn raddol bob blwyddyn ac mae'r duedd honno wedi parhau eleni, o fymryn, gan ostwng o 15.9% i 15.1%. Roedd y ffigwr wedi bod yn uchel iawn, sef 23.4% yn 2018 cyn creu'r Rhwydwaith LHDTTC+. Y gobaith yw y bydd gwaith y Rhwydwaith LHDTTC+ ynghyd â gwaith codi ymwybyddiaeth y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud fel rhan o gyflwyno iTrent, y system adnoddau dynol a chyflogres newydd, i sicrhau fod staff yn deall pam y gofynnir am y wybodaeth, ynghyd â'r ffaith y bydd yn haws i staff ddiweddarau'r system eu hunain, a'r modd y caiff y wybodaeth ei defnyddio, yn golygu y bydd y ganran honno'n parhau i ostwng gan alluogi dadansoddi data'n fwy cadarn yn y dyfodol.

Traws

31

Yr holl staff yn ôl statws Traws

Rhywedd nawr yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth	0.7%
Rhywedd nawr yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth	79%
Mae'n well gen i beidio â dweud	6.1%
Ddim ar gael	14.2%
Cyfanswm	100.0%

D.S.: Yn gyffredinol, mae cyfran y sefydliadau a ddychwelodd wybodaeth am statws traws, crefydd a chred, a chyfeiriadedd rhywiol wedi gwella'n sylweddol ers y llynedd oherwydd bod HESA wedi gwneud y dychwelebau hyn yn orfodol i sefydliadau yng Nghymru a Lloegr.

Yn benodol, dychwelodd 88.2% o sefydliadau ddata ar statws traws, 97.2% ar grefydd a chred a 96.7% ar gyfeiriadedd rhywiol yn 2022/23, o gymharu â 64.6%, 74.8% a 75.7%, yn y drefn honno, yn 2021/22.

O'r pedair gwlad, Cymru oedd â'r gyfran uchaf o sefydliadau yn dychwelyd data am y nodweddion gwarchodedig ychwanegol, gyda phob un o'r naw sefydliad yn dychwelyd gwybodaeth am statws traws, crefydd a chred a chyfeiriadedd rhywiol yn 2022/23.

Beichiogrwydd, Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd

Cymerodd 56 aelod o staff absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

Cymerodd 10 aelod o staff absenoldeb tadolaeth yn ystod y cyfnod.

Cymerodd 2 aelod o staff absenoldeb rhiant a rennir.

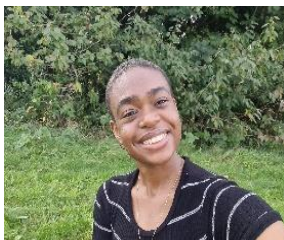
Ni chymerodd unrhyw aelod o staff absenoldeb rhiant.

Cymerodd 1 aelod o staff absenoldeb mabwysiadu.

Derbyniwyd 44 Cais i Weithio'n Hyblyg yn ystod y cyfnod adrodd, a chytunwyd i 43 ohonynt a chafodd 1 ei wrthod.

Ysgoloriaethau Bangor Gynhwysol

Dyfarnwyd tair 'Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol' i raddedigion eithriadol 2023 Prifysgol Bangor. Bydd yr ysgoloriaethau hyn (sy'n talu hyd at £9500 o ffioedd cyrsiau) yn galluogi'r myfyrwyr dawnus a brwdfrydig hyn i barhau â'u hastudiaethau ym Mangor.



Mae **Kodi Edwards**, 24 oed o St. Kitts a Nevis yn y Caribî, yn astudio ar gyfer MSc mewn Bioleg Môr yn yr Ysgol Gwyddorau Eigion, a dywedodd: *"Dwi'n ddiolchgar iawn i mi wedi ennill Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol. Bydd yn caniatáu i mi dderbyn yr addysg angenrheidiol i gymryd rhan yn hyderus mewn ymchwil yn y dyfodol fel biolegydd môr ac i fod yn gysylltiedig â gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn bwysig i mi gan ei fod yn caniatáu i mi gymryd rhan mewn mentrau i gynyddu ymdrechion amrywiaeth a chynhwysiant yr ysgol. Fel dynes ifanc ddu, fe hoffwn i weld mwy o bobl fel fi yn mynd i faes gwyddorau'r eigion Dwi'n credu y bydd rhoi fy hun yn y sefyllfa yma, gallaf ddangos bod modd i berson o liw fynd ati i ddilyn y maes astudio yma, ac y bydd hynny'n annog pobl eraill i ddilyn yn ôl fy nhroed."*



Mae **Kia Brett**, 25 oed o Swydd Northampton, yn astudio MA mewn Caffael a Datblygu Iaith yn yr Ysgol Iaith, Diwylliant a'r Celfyddydau. Meddai Kia, *"Fel merch awtistig dwi wedi wynebu rhwystrau a heriau di-ri trwy gydol fy mywyd ac ar hyd fy ngyrfa addysgol. Mae'n bwysig iawn i mi felly na ddylai unrhyw un arall gael eu rhwystro rhag cyflawni eu nodau yn wyneb heriau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Y prif reswm fy mod yn teimlo cysylltiad o'r fath â Phrifysgol Bangor ydy oherwydd y gwaith anhygoel maen nhw eisoes wedi ei wneud yn sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn brif flaenoriaeth. Dwi'n hynod ddiolchgar fy mod i wedi ennill Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol eleni, ac dwi'n teimlo'n gyffrous y bydda i'n cael cyfrannu at waith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y brifysgol ac yn fy ysgol."*



Mae **Elsie Pearce**, 25 oed, sy'n wreiddiol o Orllewin Lloegr, yn astudio MSc mewn Egwyddorion Niwroseicoleg Glinigol yn yr Ysgol Seicoleg a Gwyddor Chwaraeon. Meddai Elsie, *"Roedd bod yn swyddog etholedig y llynedd yn brofiad hynod ystyrlon. Roedd yn golygu fy mod i'n cael cynrychioli myfyrwyr mewn perthynas â materion megis hygyrchedd, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac iechyd meddwl. Fe welais i â'm llygaid fy hun sut y gall cydweithredu ac agor drysau i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol greu newid systemig mawr o ran tegwch, gan leihau rhwystrau i fynediad, a hyrwyddo rhyngblethedd. Mae derbyn Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol yn golygu y bydda i'n gallu parhau â'r gwaith dwi'n ei wneud efo cynrychiolaeth ac eiriolaeth i gefnogi'r ymdrechion parhaus ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor (ac yn Undeb Bangor) er mwyn creu newid cadarnhaol parhaol."*

Recriwtio

Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd **254** o swyddi eu hysbysebu. Yr oedd **2578** 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 207 o bobl eu cyflogi (roedd 29 arall ar wahanol gamau o gael cynnig swydd ond heb gael eu cyflogi/dechrau eu cyflogaeth eto).

O'r 207 o bobl a benodwyd (cyflogwyd):

Roedd 59.9% yn ferched (yn ystod yr un cyfnod adrodd roedd 59.9% o holl staff y Brifysgol yn ferched).

Roedd 34.3% yn ddynion

Wnaeth 5.8% ddim darparu gwybodaeth.

Roedd 12.6% yn anabl (yn ystod yr un cyfnod adrodd, nododd 9.1% o holl staff y Brifysgol eu bod yn anabl).

Doedd 80.7% ddim yn anabl

Wnaeth 6.7% ddim darparu gwybodaeth.

Roedd 12.6% yn dod o grwpiau ethnig lleiafrifedig (yn ystod yr un cyfnod adrodd, nododd 9.2% o holl staff y Brifysgol eu bod yn dod o grwpiau ethnig lleiafrifedig).

Roedd 80.2% yn Wyn

Wnaeth 7.2% ddim darparu gwybodaeth.

Canlyniadau recriwtio yn ôl nifer

Penodwyd	207
Yn y broses	206
Gwrthodwyd y gwahoddiad	2
Derbyniwyd y cynnig	12
Gwrthodwyd y cynnig	15
Gwnaethpwyd cynnig	3
Caewyd	60
Tynnu'n ôl	131
Aflwyddiannus	1984
Agored	10
Newydd/yn cael eu prosesu	154
Cyfanswm	2578

Oedran

O'r **2578** o ymgeiswyr recriwtio gwrthododd **206** ddatgelu eu hoedran. O'r **2372** a roddodd eu hoedran, y cyfartaledd oedran oedd **35.8 oed**.

32

Pob ymgeisydd yn ôl rhywedd mewn %

Rhywedd	% yr ymgeiswyr
Merched	49.4%
Dynion	50%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.6%
Cyfanswm	100.0%

33

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

Canlyniad	Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	Ddim eisiau ateb	Merched	Dynion	Arall	Cyfanswm
Caewyd	1.7%	1.7%	51.7%	45.0%	0.0%	100.0%
Penodwyd	3.4%	2.4%	59.9%	34.3%	0.0%	100.0%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
Derbyniwyd y cynnig	0.0%	8.3%	75.0%	16.7%	0.0%	100.0%
Gwrthodwyd y cynnig	6.7%	0.0%	46.7%	46.7%	0.0%	100.0%
Gwnaethpwyd cynnig	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Agored	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
Aflwyddiannus	0.4%	2.1%	46.8%	50.5%	0.3%	100.0%
Tynnu'n ôl	0.0%	2.3%	61.8%	35.9%	0.0%	100.0%
Newydd/yn cael eu prosesu	0.0%	2.6%	45.5%	51.9%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	0.6%	2.1%	48.7%	48.4%	0.2%	100.0%

34

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %

	% yr ymgeiswyr
Anabl	10.9%
Dydw i ddim eisiau ateb	5.1%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.6%
Dim anabledd hysbys	83.4%
Cyfanswm	100.0%

35

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %

Canlyniad	Anabl	Ddim eisiau ateb	Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Penodwyd	12.6%	3.4%	3.4%	80.7%	100.0%
Caewyd	15.0%	8.3%	1.7%	75.0%	100.0%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Newydd/yn cael eu prosesu	7.8%	6.5%	0.0%	85.7%	100.0%
Derbyniwyd y cynnig	8.3%	0.0%	0.0%	91.7%	100.0%
Gwrthodwyd y cynnig	6.7%	0.0%	6.7%	86.7%	100.0%
Gwnaethpwyd cynnig	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
Agored	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Aflwyddiannus	10.9%	5.2%	0.4%	83.5%	100.0%
Tynnu'n ôl	11.5%	4.6%	0.0%	84.0%	100.0%
Cyfanswm	10.9%	5.1%	0.6%	83.4%	100.0%

36

Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %

	% yr ymgeiswyr
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	39.8%
Dydw i ddim eisiau ateb	4.7%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.6%
Gwyn	54.8%
Cyfanswm	100.0%

37

Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %

Canlyniad	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Ddim eisiau ateb	Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
Penodwyd	12.6%	3.9%	3.4%	80.2%	100.0%
Caewyd	23.3%	11.7%	1.7%	63.3%	100.0%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Newydd/yn cael eu prosesu	51.9%	3.2%	0.0%	44.8%	100.0%
Derbyniwyd y cynnig	16.7%	16.7%	0.0%	66.7%	100.0%
Gwrthodwyd y cynnig	26.7%	0.0%	6.7%	66.7%	100.0%
Gwnaethpwyd cynnig	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
Agored	60.0%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%
Aflwyddiannus	44.0%	4.9%	0.4%	50.8%	100.0%
Tynnu'n ôl	16.0%	1.5%	0.0%	82.4%	100.0%
Cyfanswm	39.8%	4.7%	0.6%	54.8%	100.0%

Dyrchafiadau

Mae'r wybodaeth hon yn cwmpasu dwy rownd ddyrchafiadau gyda dyddiadau cau rhwng 31 Gorffennaf 2023 a 31 Ionawr 2024.

Yn gyfan gwbl, **gwnaeth 196 o staff gais am ddyrchafiad**, ac o'u plith llwyddodd 123 aelod o staff i gael eu dyrchafu, derbyniodd 4 gynyddiad buan neu ddyfarniad dewisol ac mae un cais yn parhau yn yr arfaeth.

Roedd 68 o aelodau staff yn aflwyddiannus.

38

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl rhywedd mewn %

Rhywedd	% y ceisiadau
Merched	53.1% (104 o staff)
Dynion	46.9% (92)
Cyfanswm	100.0%

39

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl rhywedd mewn %

Canlyniad	Merched	Dynion	Cyfanswm
Llwyddiannus	51.2%	48.8%	100.0%
Aflwyddiannus	54.4%	45.6%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	100.0%	0.0%	100.0%
Codiad Cyflog Dewisiadol	100.0%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	53.1%	46.9%	100.0%

40

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl anabledd mewn %

	% y ceisiadau
Anabl	14.8% (29)
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	3.1% (6)
Dim anabledd hysbys	82.1% (161)
Cyfanswm	100.0%

41

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd mewn %

Canlyniad	Anabl	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Llwyddiannus	13.8%	4.9%	81.3%	100.0%
Aflwyddiannus	16.2%	0.0%	83.8%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	50%	0.0%	50%	100.0%
Codiad Cyflog Dewisiadol	0.0%	0.0%	100%	100.0%
Cyfanswm	14.8%	3.1%	82.1%	100.0%

42

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl ethnigrwydd mewn %

	% y ceisiadau
Grŵp Ethnig Lleiafrifedig	9.7%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	1.5%
Gwyn	88.8%
Cyfanswm	100.0%

43

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl ethnigrwydd mewn %

Canlyniad	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
Llwyddiannus	11.4%	0.8%	87.8%	100.0%
Aflwyddiannus	7.4%	3%	89.7%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Codiad Cyflog				
Dewisiadol	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Cyfanswm	9.7%	1.5%	88.8%	100.0%

44

Ceisiadau am dyrchafiad yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

	% y ceisiadau
Llawn amser	82.1%
Rhan amser	17.9%
Cyfanswm	100.0%

45

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Canlyniad	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Llwyddiannus	79.6%	20.3%	100.0%
Aflwyddiannus	85.3%	14.7%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	100.0%	0.0%	100.0%
Codiad Cyflog Dewisiadol	100.0%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	82.1%	17.9%	100.0%

Staff a adawodd

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2023 – 2024, **gadawodd 349 o staff eu cyflogaeth** yn y Brifysgol sy'n cyfateb i **14%** o'r holl staff (o'r cyfanswm o 2358 o staff a oedd yn gyflogedig yn ystod y cyfnod).

O blith yr holl staff a adawodd:

Roedd 58.2% yn ferched, 41.8% yn ddynion.

Nododd 10.6% eu bod yn anabl.

Nododd 12.3% eu bod o Grwpiau Ethnig Lleiafrifedig.

46

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

Rheswm dros adael	% y rhai a adawodd	Nifer
Terfyn contract cyfnod penodol	44.7%	156
Ymddiswyddiad	41%	143
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	6%	21
Diswyddo/diswyddo gwirfoddol	5.4%	19
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	2.3%	8
Marwolaeth	0.6%	2
Cyfanswm	100.0%	349

47

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael yn ôl % o'r cyfanswm

Rheswm dros adael	Merched	Dynion	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	27.2%	17.5%	44.7%
Ymddiswyddiad	22.6%	18.3%	41.0%
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	4.3%	1.7%	6.0%
Diswyddo/diswyddo gwirfoddol	3.2%	2.3%	5.4%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.9%	1.4%	2.3%
Marwolaeth	0.0%	0.6%	0.6%
Cyfanswm	58.2%	41.8%	100.0%

47 a

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael fel % o bob rheswm

Rheswm dros adael	Merched	Dynion	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	60.9%	39.1%	100.0%
Ymddiswyddiad	55.2%	44.8%	100.0%
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	71.4%	28.6%	100.0%
Diswyddo gwirfoddol	57.9%	42.1%	100.0%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	37.5%	62.5%	100.0%
Marwolaeth	0.0%	100.0%	100.0%
Cyfanswm	53.1%	46.9%	100.0%

48

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael yn ôl % o'r cyfanswm

Rheswm dros adael	Anabl	Dim anabledd hysbys	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	5.4%	35.2%	4.0%	44.7%
Ymddiswyddiad	3.2%	32.1%	5.7%	41%
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	0.9%	5.2%	0.0%	6.0%
Diswyddo gwirfoddol	0.6%	4.9%	0.0%	5.4%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.6%	1.1%	0.6%	2.3%
Marwolaeth	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
Cyfanswm	10.6%	79.1%	10.3%	100.0%

48 a

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael fel % o bob rheswm

Rheswm dros adael	Anabl	Dim anabledd hysbys	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	12.2%	78.8%	9%	100.0%
Ymddiswyddiad	7.7%	78.3%	14%	100.0%
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
Diswyddo gwirfoddol	10.5%	89.5%	0.0%	100.0%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	25.0%	50.0%	25%	100.0%
Marwolaeth	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	10.6%	79.1%	10.3%	100.0%

49

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael yn ôl % o'r cyfanswm

Rheswm dros adael	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	7.4%	1.8%	35.5%	44.7%
Ymddiswyddiad	4.6%	4.9%	31.2%	41.0%
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	0.0%	0.0%	6.0%	6.0%
Diswyddo gwirfoddol	0.0%	0.0%	5.4%	5.4%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.3%	0.3%	1.7%	2.3%
Marwolaeth	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%
Cyfanswm	12.3%	7.2%	80.5%	100.0%

49 a

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael fel % o bob rheswm

Rheswm dros adael	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	16.7%	3.8%	79.5%	100.0%
Ymddiswyddiad	11.2%	12.6%	76.2%	100.0%
Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Diswyddo gwirfoddol	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	12.5%	12.5%	75.0%	100.0%
Marwolaeth	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Cyfanswm	12.3%	7.2%	80.5%	100.0%

Gwreiddio Cydraddoldeb

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.

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 gynlluniwyd i ddiwallu anghenion staff ac i hybu gweithle cynhwysol.

- Mae pob aelod o staff newydd yn cwblhau hyfforddiant cynefino ar-lein trwy amgylchedd dysgu rhithiol Blackboard a chynhelir digwyddiad yn y cnawd hefyd sy'n cynnig y fantais ychwanegol o gael cwrdd â chydweithwyr newydd a thrafod y pynciau pwysig hyn. Fel rhan o'r hyfforddiant cynefino mae'n ofynnol i bob aelod o staff gwblhau pecyn hyfforddi ar-lein y Brifysgol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ynghyd â'r hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod hefyd.
- Hyfforddiant Gorfodol – o ystyried pa mor bwysig yw llawer o'r pecynnau hyfforddi y gall staff eu dilyn, dechreuodd tîm bach weithio ar ddatblygu cyfres o gyrsiau hyfforddiant gorfodol yn 2023. Cytunodd Bwrdd Gweithredol y Brifysgol y byddai'r hyfforddiant gorfodol yn cynnwys 10 modiwl y byddai angen i staff eu cwblhau bob dwy flynedd. Mae Hyfforddiant Cydraddoldeb a Rhagfarn Ddiarwybod wedi'u cynnwys fel hyfforddiant craidd ynghyd â phethau megis lechyd a Diogelwch. Roedd adeiladu system adrodd i olrhain y cyfraddau cwblhau yn dasg gymhleth, ond ystyriwyd bod hyn yn elfen hollbwysig fel y gallai aelodau unigol o staff a'u rheolwyr llinell weld y cynnydd a wneir gyda hyfforddiant. Mae'r gwaith yn mynd rhagddo a'r bwriad yw cael popeth yn weithredol / mynd yn fyw ym mis Hydref 2024.
- 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'r hyfforddiant hwn bellach wedi'i ymgorffori yn rhan o Raglen Rheolwyr Bangor gan olygu ei bod yn ofynnol i bob rheolwr sy'n dilyn y rhaglen hyfforddi hon fynychu sesiwn o hyfforddiant cydraddoldeb. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i deilwra ar gael ar gais ar gyfer timau penodol. Yn ystod y cyfnod adrodd bu i 110 aelod o staff gwblhau Hyfforddiant Cydraddoldeb.
- Rhaid i staff sy'n ymwneud â'r broses Recriwtio a Dethol hefyd fynychu hyfforddiant penodol, mae hyn hefyd wedi'i gynnwys fel rhan sylfaenol o Raglen Rheolwyr Bangor ac yn ystod y cyfnod adrodd bu i 16 o reolwyr gwblhau'r hyfforddiant.
- Mae'r modiwl ar-lein Rhagfarn Ddiarwybod wedi'i ddiweddarau, ac mae'n parhau i fod yn ofyniad hanfodol i bob aelod newydd o staff ei gwblhau fel rhan o'r broses gynefino. Yn ystod y cyfnod adrodd bu i 64 aelod o staff gwblhau'r hyfforddiant hwn.
- Cafodd yr hyfforddiant i-act ei gyflwyno fel rhan o'n Rhaglen Iechyd a Lles yn gynnar yn 2023. Rhaglen yw hon a ddatblygwyd yn benodol i alluogi cyfranogwyr i ddeall a chefnogi iechyd meddwl a lles yn y gweithle. Fel rhan o'n hymrwymiad i'r agenda hon mae 5 aelod o staff wedi cymhwyso fel hyfforddwyr mewnol yn ystod y cyfnod adrodd sydd bellach yn ein galluogi i sicrhau y gellir cynnig yr hyfforddiant hwn yn gyson fel rhan o'r amserlen hyfforddi. Mae gweithdai ar gyfer staff a rheolwyr, ac maent ar gael yn ddwyieithog a hynny ar-lein neu yn y cnawd ar draws y campws. Rhwng 1/8/23 a 31/7/24 mynychodd 35 o reolwyr y rhaglen hyfforddi undydd hon.
- At hyn, mae hyfforddiant pwrpasol wedi'i gynllunio a'i ddarparu ar y materion canlynol: Ymwybyddiaeth traws, datblygu'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac ymgysylltu yn ei chylch, hyfforddiant cydraddoldeb i staff arlwyo a lletygarwch.

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 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 ffurflen dempled yr Asesiad Effaith Cydraddoldeb a'r canllawiau wedi'u cyhoeddi ar dudalennau gwe yr adran Adnoddau Dynol.

Gwaith Achos Staff

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2023 – 2024 rheolodd yr adran Adnoddau Dynol y gwaith achos ffurfiol canlynol:

Achosion galluedd ffurfiol:

7 achos, sef

- 5 dyn, 2 ddynes.
- Roedd pob un ohonynt yn aelodau o staff gwyn (7).
- 2 achos o ddim anabledd hysbys, 1 achos o wrthod rhoi gwybodaeth, 4 achos o ddatgan anabledd.

Achosion disgyblu ffurfiol:

4 achos, sef

- 3 dyn, 1 ddynes.
- 4 aelod o staff gwyn.
- 4 achos o ddim anabledd hysbys

Cwynion ffurfiol:

6 achos, sef

- 4 dyn, 2 ddynes.
- 5 aelod o staff gwyn.
- 4 achos o ddim anabledd hysbys, 1 achos o ddatgan anabledd.

Achosion cyfnod prawf ffurfiol (methu'r cyfnod prawf):

Dim.



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 Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth Cynhwysiant a Lles.