

ADRODDIAD BLYNYDDOL CYDRADDOLDEB CYHOEDDWDYD 03/2019

Y cyfnod adrodd data:

Y flwyddyn academaidd
01/08/17 – 31/07/18



I'R EITHAF

Os bydd arnoch angen yr adroddiad hwn mewn fformat arall, cysylltwch â:
Nia Blackwell n.blackwell@bangor.ac.uk 01248388321

Rhagair gan yr Athro Jerry Hunter



Yn ystod y flwyddyn academaidd 2017 - 2018, rhoddwyd Bangor unwaith eto ymysg y 10 uchaf o brifysgolion anarbenigol y DU gan yr Arolwg Myfyrwyr Cenedlaethol. Daw'r newyddion yn sgil clywed bod y brifysgol ymysg y 100 prifysgol Ewropeaidd uchaf yn y Times Higher Education (THE) European Teaching Rankings, y tabl cynghrair prifysgolion cyntaf sy'n canolbwyntio'n unig ar addysgu a dysgu, gan ddangos ein hymrwymiad i ragoriaeth addysgu a dysgu. Caiff y llwyddiant hwn ei ysgogi hefyd gan ymrwymiad Prifysgol Bangor i ddarparu amgylchedd cefnogol ac amlddiwylliannol, a'r ffaith ein bod yn hyrwyddo ehangu mynediad a chynwysoldeb.

Rydym hefyd yn hynod falch o wobrau sy'n dathlu llwyddiant merched; gwnaed cais llwyddiannus gan Brifysgol Bangor am wobwr efydd Prifysgol Athena SWAN ym mis Ebrill 2018. Hwn oedd y cais cyntaf ar lefel sefydliad o dan y siarter Athena SWAN estynedig ar ôl mis Mai 2015. Bu'r cais a gyflwynwyd gan yr Ysgol Gwyddorau Eigion ym mis Ebrill 2018 am efydd adrannol yn llwyddiannus hefyd Mae ystadegau diweddar wedi dangos bod bron i hanner yr holl fyfyrwyr sy'n astudio gradd trwy gyfrwng y Gymraeg yn gwneud hynny'n awr ym Mhrifysgol Bangor. Hefyd, mae'r nifer fwyaf o ddarlithwyr sy'n addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg ym Mhrifysgol Bangor.

Mae Prifysgol Bangor yn yr wythfed safle drwy'r byd am ei hymrwymiad i gynaliadwyedd yn ôl tabl cynghrair rhyngwladol o sefydliadau sy'n gyfeillgar i'r amgylchedd.

Edrychwn ymlaen at adeiladu ar y llwyddiant hwn gyda datblygiad ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd dros y flwyddyn nesaf.

Yr Athro Jerry Hunter

Dirprwy Is-ganghellor Cyfrwng Cymraeg a Chysylltiadau â'r Gymuned

Cynnwys

Rhif tudalen

2	Rhagair gan yr Athro Jerry Hunter
3	Cynnwys
4	Crynodeb Gweithredol
5	Rhagarweiniad
7	Trosolwg o'r Brifysgol (staff)
11	Oedran
15	Anabledd
18	Hil
21	Rhyw/rhywedd
25	Archwiliad Cyflog Cyfartal a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau
26	Crefydd a Chredoau Cyfeiriadedd Rhywiol Ailbennu Rhywedd
27	Beichiogrwydd a Mamolaeth Asesiadau Effaith Cydraddoldeb
28	Trefn Gwyno Ffurfiol a'r Drefn Disgyblu
29	Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer y Flwyddyn i Ddod

**Atodiad 1 -
Cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017 - 2018**

**Atodiad 2 -
Adrodd Data Myfyrwyr**

Crynodeb Gweithredol

Bu hon yn flwyddyn o atgyfnerthu ein gwaith blaenorol wrth i ni ddod at ddiwedd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol (2016 - 2020) a pharatoi i ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd. Rydym yn parhau i groesawu a gwerthfawrogi amrywiaeth ein staff a'n myfyrwyr ac yn ymdrechu i ddarparu amgylchedd diogel, croesawgar a chynhwysol.

Rydym yn parhau wedi ymrwymo'n llawn i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac i weithredu dan y Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus fel y'u diffinnir yn y Ddeddf. Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn amlinellu ein llwyddiannau hyd at y flwyddyn diwethaf ac yn ystod y flwyddyn, ein perfformiad mewn meysydd rheoleiddio, a'n hymrwymiad parhaus i'r agenda ansawdd.

Mae'r prif lwyddiannau a phwyntiau i'w nodi yn cynnwys:

- Dyfarnwyd gwobr efydd Athena SWAN i Brifysgol Bangor ym mis Ebrill 2018.
- Lansiodd ein rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a sefydlwyd Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Colegau.
- Datblygwyd polisi a chyfarwyddyd i gefnogi staff trawsryweddol.
- Ymgorfforwyd Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb ymhellach mewn datblygu polisiau a rheoli prosesau newid yn y brifysgol.
- Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau - mae cyflog canolrifol gwrywaidd Prifysgol Bangor 11.1% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd, mae hyn yn cymharu â Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU sy'n 18.4% a Bwlch cyflog rhwng y rhywiau Sefydliadau Addysg Uwch y DU sy'n 17.2% ar draws y DU a 17.3% yng Nghymru.
- Mae 6.9% o staff y brifysgol wedi datgan bod ganddynt anabledd. Mae hwn yn gynydd bychan ar y ffigur 6.77% y llynedd. Mae hyn yn cymharu â 4.7% o staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch ledled y DU a 5.3% yng Nghymru.
- Mae poblogaeth staff BME y brifysgol (5.4%) yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU (9.4%) fodd bynnag, mae'r ganran hon yn uwch na'r sefydliadau addysg uwch yng Nghymru (4.1%).

Caiff y canfyddiadau hyn eu defnyddio i helpu i ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod 2020 i 2024.

Rhagarweiniad

Mae gan Brifysgol Bangor, a sefydlwyd ym 1884, draddodiad hir o ragoriaeth academaidd, a phwyslais mawr ar brofiad y myfyrwyr. Ar hyn o bryd mae tua 11,000 o fyfyrwyr yn astudio yn y brifysgol gyda thua 2,000 o staff wedi'u lleoli yn y tri Choleg a naw Adran Gwasanaeth Proffesiynol.

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

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

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus (y '**ddyletswydd gyffredinol**'). Amcan y **ddyletswydd gyffredinol** yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach trwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o gynllunio polisiau a darparu gwasanaethau a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.

Mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

1. **dileu** gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
2. **hybu** cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
3. **meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno**

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

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil - yn cynnwys ethnigrwydd neu wreiddiau cenedlaethol, lliw neu genedl
- Crefydd neu gredo - yn cynnwys diffyg credo
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae'n berthnasol 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 y Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno gwybodaeth am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogir yn ystod blwyddyn academaidd 2017 - 2018. Bydd y wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i gynnal cymuned brifysgol gynhwysol, i ddeall yn well y prif heriau cydraddoldeb i staff a'n galluogi i weithio i'w goresgyn.

Mae'r adroddiad yn cymharu ffigurau Prifysgol Bangor yn erbyn ystadegau cenedlaethol fel y gallwn ystyried amrywiaeth a chynhwysedd gweithlu'r Brifysgol ac ystyried newid a chynnydd dros amser, gan ddefnyddio data blaenorol i'w cymharu.

Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Cesglir data monitro ar gyfer proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn flynyddol o'r system Adnoddau Dynol a'r system myfyrwyr.

Mae cwestiynau ar nodweddion gwarchoddedig staff wedi'u hymgorffori yn y broses recriwtio a chynhelir ymarferion glanhau data yn rheolaidd.

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu cydraddoldeb ac i ddatblygu camau gweithredu newydd. Defnyddir data hefyd i lywio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

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

Mae ystadegau a data cydraddoldeb yn bwysig i geisiadau'r brifysgol ac ysgolion i Athena SWAN ac felly maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd ar lefel prifysgol a lefel ysgol trwy dimau hunanasesu.

Pwyntiau i'w nodi:

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2017 - 31 Gorffennaf 2018.

Mae'r ffigurau wedi'u talgrynnu i un pwynt degol

O ran yr ystadegau rhywedd, gan ddechrau yn 2012/13, roedd cofnodion staff HESA wedi newid y maes rhywedd i'r maes rhyw cyfreithiol, gyda'r opsiynau posibl yn wryw a benyw. At ddibenion yr adroddiad hwn, cyfeirir at ddata o'r maes rhyw cyfreithiol fel 'rhywedd.'

Daw'r data am Sefydliadau Addysg Uwch Cymru a'r Deyrnas Unedig a ddefnyddir at ddibenion cymharu o adroddiad Advance HE 'Equality + higher education: Staff Statistical Report 2018'

Golwg gyffredinol ar y brifysgol - Staff

Mae'r datblygiadau allweddol yn cynnwys:

RHYWEDD

Llwyddodd Prifysgol Bangor yn ei chais am wobwr Efydd Athena SWAN ym mis Ebrill 2018. Hwn oedd y cais cyntaf ar lefel sefydliad o dan y siarter Athena SWAN estynedig ar ôl mis Mai 2015. Felly, mae'r cais yn ogystal â'r cynllun gweithredu yn rhoi sylw i faterion cydraddoldeb rhywedd yn fwy eang trwy gynnwys dadansoddi ac adfyfrio ar groestoriadau rhwng rhywedd ac ethnigrwydd, yn ogystal â chefnogaeth y brifysgol i staff trawsnewidiol a myfyrwyr. Mae'r wobwr Efydd yn ddilys tan 2022. Mae'r cynllun gweithredu yn cynnwys ymrwymiad y bydd pob Ysgol yn gwneud cais am wobrau Athena SWAN ar lefel adrannau tra bod y wobwr hon yn ddilys.

Bu'r cais a gyflwynwyd gan yr Ysgol Gwyddorau Eigion ym mis Ebrill 2018 am efydd adrannol yn llwyddiannus hefyd. Mae nifer o Ysgolion eraill bellach wedi ffurfio timau hunanasesu er mwyn gwneud cais am wobrau Ysgol.

Mae Grŵp Tasg Athena SWAN sy'n arwain ar Athena SWAN yn y brifysgol hefyd yn darparu fforwm i rannu arferion da a datblygu cynlluniau sy'n ymwneud â rhywedd.

Roedd y pwyntiau allweddol ym mhroject Athena SWAN y Brifysgol yn tynnu sylw at effaith y camau a weithredwyd ers 2014 hyd at 2018 i gynyddu nifer y merched ar lefelau uwch ac yn y cais adroddwyd:

- Mae nifer yr Uwch Ddarlithwyr benywaidd wedi codi 9 sy'n golygu bod cyfran yr Uwch Ddarlithwyr benywaidd wedi cynyddu o 37% i 40%.
- Mae nifer y Darllenyddion benywaidd wedi codi 9 sy'n golygu bod cyfran y Darllenyddion benywaidd wedi cynyddu o 32% i 47% ac mae cyfran yr Athrawon benywaidd wedi cynyddu o 23% i 24%.
- Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau ar bwyllgorau dylanwadol y sefydliad wedi gwella hefyd yn cynnwys Pwyllgor Gweithredu'r Brifysgol, ac mae merched bellach yn cynrychioli 48% o staff ar y pwyllgorau hyn.

Dyfarnodd y Grŵp Tasg Athena SWAN "Ysgoloriaethau Merched mewn Gwyddoniaeth" i dri o fyfyrwyr rhagorol Prifysgol Bangor. Mae'r ysgoloriaethau hyn yn talu am y ffioedd cwrs llawn ar gyfer gradd Meistr mewn pwnc gwyddonol.

Eleni, gwnaethom hefyd gynnal ein harolwg bwlch cyflog rhwng y rhywiau cyntaf yn ystod y cyfnod hwn. Nid yw gofynion adrodd am Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, fodd bynnag, gan fod y brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a thryloywder, rydym wedi penderfynu cyhoeddi manylion ein harolwg Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol a Chyhoeddus Awdurdodau) 2017 sy'n orfodol yn Lloegr. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ddiweddarach yn yr adroddiad.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Rydym wedi sefydlu rhwydwaith o Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ar draws y Brifysgol erbyn hyn i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb yn y Colegau a'r Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Diben allweddol yr Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yw hwyluso cyfathrebu rhwng staff, y Colegau ac Adrannau a'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth drwy helpu i ledaenu gwybodaeth yn ymwneud â chydaddoldeb ar draws y brifysgol a rhoi gwybod am bryderon perthnasol staff i'r Grŵp Tasg ac i'r Colegau/Adrannau.

Mae Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn cyfrannu at y gwaith datblygu ym maes cydraddoldeb a chynwysoldeb yn y brifysgol. Ar lefel prifysgol, bydd hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn grwpiau ffocws i gyfrannu at ddatblygu ac adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chefnogi digwyddiadau a hyfforddiant sy'n ymwneud â chydaddoldeb. Yn y Colegau, bydd yr Hyrwyddwyr yn fan cyswllt cychwynnol i roi arweiniad a chefnogaeth i staff ar unrhyw fater sy'n ymwneud â chydaddoldeb, aelodau Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Colegau a chefnogi cynlluniau parhaus Athena SWAN gydag arweinwyr perthnasol Athena SWAN.

SEFYDLU CYDRADDOLDEB A RHANNU ARFERION DA

Nid yn unig y cafodd yr Hyrwyddwyr Cydraddoldeb eu cyflwyno i hyrwyddo cydraddoldeb yn y brifysgol ond maent bellach yn aelodau o'r Grŵp Gorchwyl Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (dan Gadeiryddiaeth yr Athro Jerry Hunter, Dirprwy Is-ganghellor Cyfrwng Cymraeg). Mae aelodaeth Grŵp Tasg Athena SWAN (dan gadeiryddiaeth yr Athro Jo Rycroft Malone, Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil ac Effaith) wedi'i ehangu i sicrhau bod gan staff ymchwil ar gontract a myfyrwyr PhD gynrychiolaeth ar y lefel hon.

Yn dilyn ailstrwythuro'r Colegau mae ganddynt yn awr Bwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Colegau, neu maent yn y broses o'u sefydlu, i sicrhau bod cydraddoldeb a chynwysoldeb yn cael eu hystyried wrth iddynt ddatblygu strategaethau, polisiau a mentrau yn y Coleg.

CEFNOGAETH I AELODAU STAFF

Mae newidiadau diweddar i dâl mamolaeth y brifysgol yn golygu bod gan staff newydd hawl bellach i dâl mamolaeth y brifysgol o'r diwrnod cyntaf o gyflogaeth yn hytrach na gorfod bod wedi cael eu cyflogi am o leiaf chwe mis cyn bod yn gymwys i gael y lefel hon o dâl mamolaeth. Mae hwn yn gam arwyddocaol a chadarnhaol tuag at gefnogi merched, yn enwedig y rhai sydd ar gontractau tymor byr.

CEFNOGI STAFF A MYFYRWYR TRAWSRYWEDDOL



Mae'r brifysgol wedi datblygu Polisi a Chanllawiau Trawsryweddol i staff er mwyn sicrhau y gall y brifysgol ymateb yn gadarnhaol i anghenion staff a myfyrwyr trawsryweddol fel eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi fel aelodau o'r brifysgol.

ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae'r brifysgol wedi mynd trwy newid sylweddol yn ystod y cyfnod hwn ac mae'r broses Aseiad Effaith Cydraddoldeb (EIA) wedi'i datblygu ymhellach. Rhoddwyd hyfforddiant i staff i sicrhau bod y brifysgol yn cwrdd â'i dyletswyddau cydraddoldeb, fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Trwy ddefnyddio'r dull gweithredu hwn ar sail tystiolaeth, gall y brifysgol wneud penderfyniadau gwybodus i ddileu anfantais a hyrwyddo cyfle cyfartal.

FFEITHIAU A FFIGURAU


Mae'r Brifysgol yn cyflogi 2104 o staff fel a ganlyn:

		Allwedd	
	1259	(59.8%)	merch
	845	(40.2%)	dyn

Oedran



(oedran cyfartalog ar 1 Awst 2017)

Holl staff 43.8 oed

	43.3 oed
	44.5 oed

Anabledd

Mae 146 o staff wedi datgan bod ganddynt anabledd (6.9% o'r holl staff)

			Cyfanswm
Wedi datgan anabledd	90	56	146 6.9%
Dim anabledd hysbys	1151	771	1922 91.3%
Ddim yn hysbys	18	18	36 1.7%

Rhywedd/Rhyw

	♀		♂		Cyfanswm	
Academaidd	374	17.8%	317	15%	691	32.8%
Proffesiynol	176	8.4%	110	5.2%	286	13.6%
Ymchwil	122	5.8%	101	4.8%	223	10.6%
Cefnogaeth	587	27.9%	317	15%	904	42.9%

Hil

Gwyn	1974	93.8%
BME	114	5.4%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	16	0.8%



Lansio Hyrwyddwyr Cydraddoldeb Haf 2018

Oedran

Ystod oedran

Ni fu llawer o newid yng nghanran y staff mewn gwahanol grwpiau oedran ers yr adroddiad blaenorol, ond mae'n ddiddorol nodi bod y gweithlu yn tyfu'n hŷn yn raddol.

Mae oedran cyfartalog ein staff wedi cynyddu ychydig o 43.68 mlynedd yn adroddiad 2018 i 43.8 mlynedd yn yr adroddiad hwn. Dywed y Swyddfa Ystadegau Gwladol mai'r sefyllfa yng Nghymru fydd, "*Rhagwelir y bydd nifer y bobl 16-64 oed yn gostwng 81,000 (4.2 y cant) rhwng 2016 a 2041. Rhagwelir y bydd nifer y bobl 65 oed a throsodd yn cynyddu 232,000 (36.6 y cant) rhwng 2016 a 2041.*"

- Mae'r gyfran uchaf o'n staff (27.9%) yn yr ystod oedran 45 - 54, ond yn 2013 roedd y gyfran uchaf yn yr ystod oedran 41 - 45.
- Mae dros hanner ein staff (51.9%) rhwng 35 a 54 oed. Mae'r sefyllfa yr un peth ers i'r adroddiad cyntaf gael ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2013, mae mwy o ferched na dynion ym mhob ystod oedran ar wahân i'r categori oedran 65+ lle mae mwy o ddynion.

Gweithio'n rhan-amser

- Mae cyfradd uwch o ferched yn gweithio'n rhan-amser o gymharu â dynion ym mhob ystod oedran ac eithrio 65+ lle mae nifer y merched a'r dynion sy'n gweithio'n rhan amser yn debyg sef 3.8% a 3.5% yn y drefn honno.

Staff a adawodd

- Gadawodd 375 o staff eu cyflogaeth yn y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd.
- Yr ystod oedran oedd â'r nifer uchaf o staff yn gadael y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd hwn oedd 55 - 64 oed oherwydd roedd cyfran uwch o staff yn y grŵp oedran hwnnw yn gadael ar ddiswyddiad gwirfoddol. Y llynedd roedd y gyfran uchaf o staff yn gadael yn yr ystod oedran 25 - 34, gyda'r rhan fwyaf ohonynt yn gadael oherwydd diwedd eu contract tymor penodol.
- Ym mhob blwyddyn, diwedd contract tymor penodol yw'r rheswm am y nifer uchaf o staff yn gadael.

Oedran cyfartalog ar 1 Awst 2017

♀ + ♂	43.8 oed
♀	43.3 oed
♂	44.5 oed

Allwedd	
♀	merch
♂	dyn

Ystod oedran yn ôl rhywedd



Cyfanswm

>24	3.9%	2.4%	6.3%
25 - 34	12.1%	7.2%	19.3%
35 - 44	15.4%	9.1%	24.5%
45 - 54	16%	11.9%	27.9%
55 - 64	10.8%	7.8%	18.6%
65 +	1.7%	1.8%	3.5%
Cyfanswm	59.8%	40.2%	100%

Ystod oedran yn ôl gradd

Gradd	>24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 +	Cyfanswm
G001	3.14%	1.09%	1.28%	1.71%	1.71%	0.14%	9.08%
G002	0.62%	0.81%	0.76%	1%	0.76%	0.10%	4.04%
G003	0.71%	0.48%	0.19%	0.76%	0.62%	0.00%	2.76%
G004	0.48%	1.90%	1.85%	1.47%	1.09%	0.05%	6.84%
G005	0.52%	1.48%	2%	2.33%	1.28%	0.14%	7.75%
G006	0.71%	4.42%	2.66%	3.18%	2.47%	0.71%	14.17%
G007	0.14%	6.70%	7.08%	5.04%	3.75%	0.90%	23.62%
G008	0.00%	2.19%	4.94%	4.99%	3.28%	0.34%	15.74%
G009	0.00%	0.24%	2.90%	4.13%	1.71%	0.33%	9.32%
G010	0.05%	0.00%	0.24%	0.57%	0.29%	0.05%	1.19%
GP01	0.00%	0.00%	0.48%	1.76%	1.05%	0.29%	3.56%
GP02	0.00%	0.00%	0.05%	0.76%	0.33%	0.19%	1.33%
GP03	0.00%	0.00%	0.00%	0.10%	0.10%	0.14%	0.33%
Arall	0.00%	0.00%	0.05%	0.05%	0.14%	0.05%	0.29%
Cyfanswm	6.37%	19.30%	24.48%	27.85%	18.58%	3.42%	100.00%

Ystod oedran yn ôl math o swydd

	Academaidd	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogi	Cyfanswm
> 24	0.1%	0%	0.3%	5.9%	6.4%
25 - 34	4.4%	1.4%	4.7%	8.8%	19.3%
35 - 44	8.4%	4.3%	3%	8.85%	24.5%
45 - 54	10.7%	5.1%	1.8%	10.3%	27.9%
55 - 64	7.4%	2.8%	0.7%	8%	18.6%
65 +	1.9%	0.2%	0.2%	1.1%	3.4%

Staff rhan amser yn unig - mae oedran yn amrywio yn ôl rhywedd

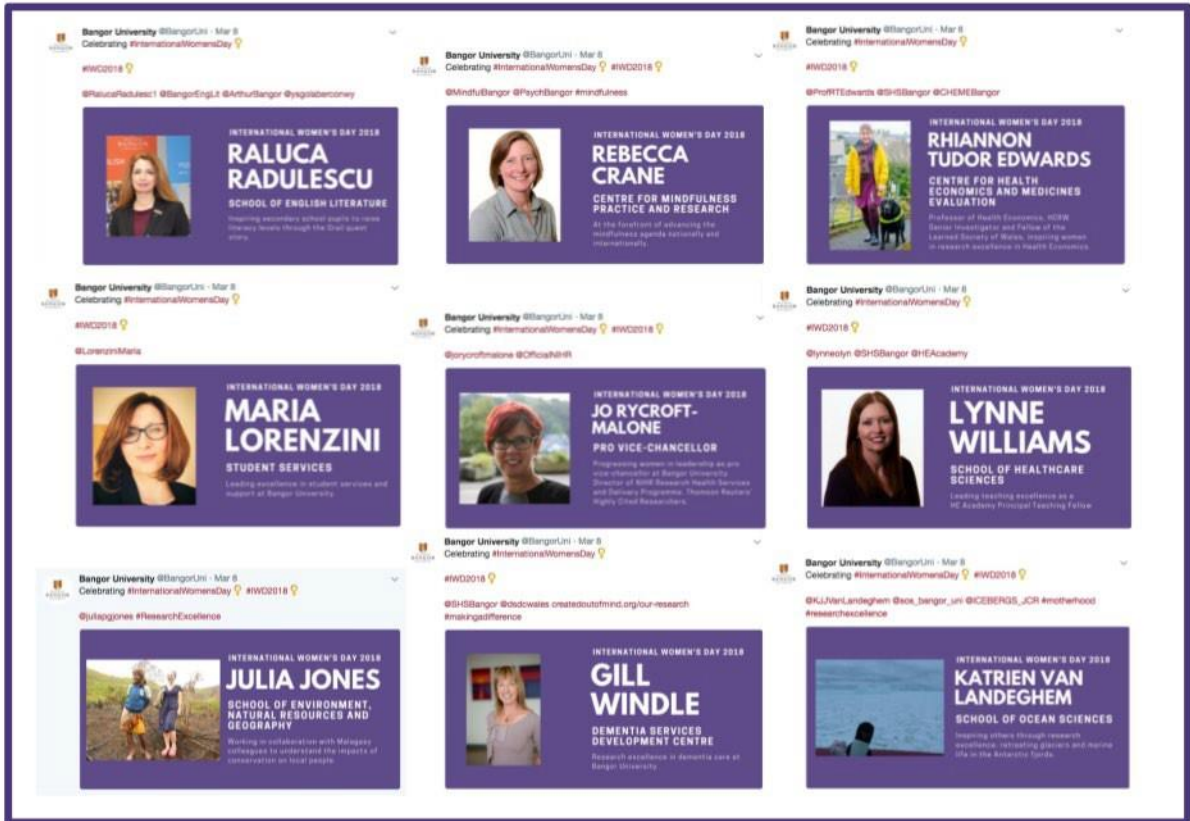
	♀	♂	Cyfanswm
16-24	7.3%	3.7%	11.1%
25-34	13.6%	3.7%	17.3%
35-44	16.6%	4.4%	21%
45-54	15.4%	4.8%	20.2%
55-64	16.2%	6.9%	23.1%
65+	3.8%	3.5%	7.3%
Cyfanswm	72.3%	27%	100%

Math o contract o fewn yr ystodau oedran

Cyfanswm	Cyfnod penodol	Parhaol	
16-24	3.3%	7.7%	11%
25-34	10%	7.3%	17.3%
35-44	8%	13%	21%
45-54	7%	13.2%	20.3%
55-64	7%	16%	23%
65+	3.6%	3.7%	7.4%
	39%	61%	100%

Staff sy'n gadel yn ôl ystod oedran a rheswm dros adael (gadawodd 375 o staff y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd)

Oedran	Diwedd contract cyfnod penodol	Arall (yn cynnwys diswyddo, afiechyd a rhesymau eraill)	Ymddiswyddo	Ymdeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	Diswyddo gwirfoddol	Cyfanswm
16 - 24	6.4%		9.9		0	16.3%
25 - 34	12.8%	0.3%	9.9%		2.4%	25.3
35 - 44	7.2%	0.5%	7.5%		2.9%	18.1%
45 - 54	6.4%	0.5%	3.7%		4.8%	15.5%
55 - 64	2.7%	0.3%	3.2%	1.9%	11.2%	19.2%
65 +	2.7%	0.3%	0.3%	0.3%	2.13%	5.6%
Cyfanswm	38.1%	1.9%	34.4%	2.13%	23.5%	



Arweiniodd yr Athro Jo Rycroft-Malone (cadeirydd Grŵp Tasg Athena SWAN) ymgyrch trydar yn tynnu sylw at gyfraniad staff benywaidd ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod 2018

Anabledd

- Mae 6.9% o staff y brifysgol wedi datgan bod ganddynt anabledd. Mae hwn yn gynnydd bychan ar y ffigur 6.77% y llynedd. Mae hyn yn cymharu â 4.7% o staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch ledled y DU a 5.3% yng Nghymru.
- Mae cyfraddau datgelu anabledd wedi cynyddu'n gyson yn ystod y degawd diwethaf ar draws sefydliadau addysg uwch ac o fewn y brifysgol. Bellach dim ond 1.6% o staff sydd ddim yn darparu gwybodaeth.
- O'r staff sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd, mae 2.8% yn gweithio'n llawn amser a 4.1% yn gweithio'n rhan amser. Mae'r bwlch wedi cynyddu eleni rhwng staff anabl sy'n gweithio'n llawn amser a rhan-amser, yn 2018, roedd y ffigurau yn 3.27% a 3.5% yn y drefn honno.
- Roedd 8.8% o'r 375 o staff a adawodd y brifysgol wedi datgan anabledd.

Anabledd yn ôl rhywedd

Mae 146 o staff wedi datgan bod ganddynt anabledd (6.9% o'r holl staff)

	♀		♂		Cyfanswm
Wedi datgan anabledd	90	4.3%	56	2.7%	146 (6.9%)
Dim anabledd hysbys	1135	54.7%	771	36.6%	1922 (91.4%)
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	18	0.9%	18	0.9%	36 (1.6%)

Anabledd yn ôl ystod oedran

Cyfanswm	Anabl Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth Ddim yn hysbys anabledd			
16-24	0.8%	0%	5.6%	6.4%
25-34	1.7%	0.2%	17.4%	19.3%
35-44	1.4%	0.4%	22.6%	24.5%
45-54	1.3%	0.5%	26%	27.9%
55-64	1.6%	0.5%	16.5%	18.6%
65+	0.2%	0%	3.1%	3.4%

Anabledd yn ôl gweithio'n llawn amser neu ran amser

	Llawn amser	Rhan amser	Cyfanswm
Wedi datgan anabledd	59 (2.8%)	87 (4.1%)	146 (6.9%)
Dim anabledd hysbys	1140 (57.4%)	782 (34.22%)	1922 (91.4%)
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	17 (0.9%)	19 (0.71%)	36 (1.6%)

Anabledd yn ôl math o swydd

	Academaidd	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogi	Cyfanswm
Anabl	1.7%	0.7%	0.7%	3.9%	6.9%
Gwybodaeth gwrthodwyd	0.4%	0.2%	0.2%	0.9%	1.6%
Dim anabledd hysbys	30.7%	12.7%	9.7%	38.2%	91.4%

Recriwtio ac anabledd

Yn ystod y flwyddyn academaidd yr adroddir arni, cafodd 163 o swyddi eu hysbysebu. Roedd 1885 o ymgeiswyr.

	Peno dwyd	Gwrthod cynnig	Gwrthodwyd	Cael eu hystyried ar hyn o bryd	Cyfanswm
Dim anabledd hysbys	6.5%	0.5%	64.2%	17.8%	89%
Anabledd wedi ei ddatgan	0.7%	0	3.9%	1.2%	5.8%
Ddim eisiau ateb	0.3%	0	3%	1.1%	4.4%
Ddim yn hysbys	0.1%	0.1%	0.4%	0.1%	0.7%
Cyfanswm	7.3%	0.6%	71.5	20.2	



Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl

Hil/ethnigrwydd

- Mae staff BME y brifysgol (5.4%) yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU (9.4%) fodd bynnag, mae'r ganran hon yn uwch na'r sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. (4.1%). O ran y cyd-destun lleol: dangosodd cyfrifiad 2011 fod 4.5% o drigolion yn ardal Cyngor Gwynedd o gefndiroedd BME.
- O ran graddfa a math o gontract a chyflogaeth lawn-amser neu ran-amser, ni fu llawer o newid i ganran y staff BME ers 2013. Ers 2013 mae'r ffigur wedi amrywio rhwng 5% a 6%
- O ran ystyried hil yn ôl rhywedd staff academaidd, mae astudiaeth Athena SWAN Prifysgol Bangor dros y tair blynedd ddiwethaf yn dangos bod canran yr academyddion BME benywaidd yn is na'r gyfran o academyddion BME gwrywaidd yn ystod y cyfnod hwn. Roedd y nifer ddim yn hysbys/ddim eisiau ateb yn isel iawn (tua 1%) sy'n gadarnhaol o ran ein gallu i fonitro tueddiadau yn y maes hwn.
- Mae nifer yr aelodau staff o'r UE wedi parhau i ostwng ychydig unwaith eto o 7.58% yn 2017, i 6.9% yn 2018, a 6.8% yn 2019.

Holl staff

Gwyn	1974	93.8%
BME (pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig)	114	5.4%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	16	0.8%

Hil yn ôl rhywedd

	♀	♂	Cyfanswm
Gwyn	1192 (56.7%)	782 (37.2%)	1974 (93.8%)
BME	60 (2.9%)	54 (2.6%)	114 (5.4%)
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	7 (0.3%)	9 (0.4%)	16 (0.8%)
Cyfanswm	1259 (59.8%)	845 (40.1%)	2104

Hil fesul gradd

Labeli'r Rhesi	BME	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
G001	0.62%	0.10%	8.37%	9.08%
G002	0.00%	0.00%	4.04%	4.04%
G003	0.14%	0.05%	2.57%	2.76%
G004	0.19%	0.00%	6.65%	6.84%
G005	0.05%	0.00%	7.70%	7.75%
G006	0.52%	0.05%	13.59%	14.16%
G007	1.95%	0.19%	21.48%	23.62%
G008	0.81%	0.24%	14.69%	15.73%
G009	0.81%	0.14%	8.37%	9.32%
G010	0.00%	0.00%	1.19%	1.19%
GP01	0.29%	0.00%	3.28%	3.56%
GP02	0.05%	0.00%	1.28%	1.33%
GP03	0.00%	0.00%	0.33%	0.33%
Arall	0.00%	0.00%	0.29%	0.29%
Cyfanswm	5.42%	0.76%	93.82%	100.00%

Hil yn ôl math o swydd

	Gwyn	BME	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Cyfanswm
Academaidd	30.3%	2.1%	0.4%	32.8%
Proffesiynol	13.2%	0.3%	0.1%	13.6%
Ymchwil	8.9%	1.7%	0.1%	10.6%
Cefnogi	43%	1.3%	0.2%	43%

Hil yn ôl y math o gontract

	Cyfnod penodol	Parhaol	Cyfanswm
Gwyn	24.7%	69.1%	93.8%
BME	2.5%	2.9%	5.4%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.1%	0.6%	0.7%

Hil yn ôl llawn amser neu ran amser

	Llawn amser	Rhan amser	Cyfanswm
Gwyn	53.7%	40.1%	93.8%
BME	3.6%	1.8%	5.4%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.5%	0.3%	0.8%
Cyfanswm	57.8%	42.2%	

Ceisiadau a chanlyniadau recriwtio yn ôl hil/ethnigrwydd

Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd 163 o swyddi eu hysbysebu. Roedd 1885 o ymgeiswyr.

	Peno dwyd	Gwrthod cynnig	Gwrthodwyd	Cael eu hystyried ar hyn o bryd	Cyfanswm
Gwyn	6.3%	0.4%	45.9%	15.3%	67.9%
BME	0.9%	0.2%	20.9%	3.4%	25.4%
Ddim yn hysbys	0.1%	0.1%	0.4%	0.1%	0.7%
Ddim eisiau ateb	0.3%	0	4.5%	1.2%	6%
Cyfanswm	7.5%	0.6%	71.7%	20%	

Staff a adawodd y brifysgol yn ôl oedran a'u rheswm dros adael

	Diwedd contract cyfnod penodol	Arall (yn cynnwys diswyddo, afiechyd a rhesymau eraill)	Ymddiswyddo	Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	Diswyddo gwirfoddol	Cyfanswm
BME	4.2%	0.6%	2.9%		0.6%	8.3%
Gwyn	33.9%	1.3%	31.5%	2.1%	22.9%	91.7%
Cyfanswm	38.1%	1.9%	34.4%	2.1%	23.5%	100%

Rhywedd

- Er mai merched yw mwyafrif y staff sy'n gweithio yn addysg uwch yn y DU, mae merched yn dal i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff academaidd, staff mewn meysydd pynciau gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg ac mewn swyddi uwch reoli. Mae hyn yn wir ar draws y brifysgol ac ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU. Gyda chyfran fwy o ferched na dynion yn gweithio mewn swyddi proffesiynol a chefnogi, yn gweithio'n rhan-amser, ar gontractau tymor penodol, ac mewn bandiau cyflog is.
- Cyfanswm y ganran o staff benywaidd yn y brifysgol yw 59.8% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig sef 54.2% a ffigwr Cymru sef 54.6%
- Mae'r nifer mwyaf o ferched yn y graddfeydd cyflog 6, 7 ac 8. Ceir darlun cymysg o raddfa 9 i fyny, gan fod mwy o ddynion nag o ferched mewn swyddi graddfeydd academaidd uwch, ond mae nifer cyfartal o ddynion a merched mewn swyddi uwch staff proffesiynol.
- O ran staff athrawon, yn ystod y cyfnod adrodd blynyddol diwethaf, roedd gennym 33 o athrawon sy'n ferched (30% o'r holl athrawon) a 77 o athrawon sy'n ddynion (70%). Mae'r ganran wedi culhau ychydig ers y cyfnod adrodd lle roedd 30 o athrawon sy'n ferched ac 81 o athrawon sy'n ddynion. O gymharu â'r cyfnod presennol, roedd 75.4% o athrawon yn y DU yn ddynion.
- Cyflogir mwyafrif y merched yn y brifysgol mewn swyddi cefnogi (27.9%). Mae'r nifer fwyaf o ddynion yn ôl y math o swydd wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng swyddi academaidd a swyddi cefnogi (15.1% ym mhob un).

O blith yr holl 2104 aelod staff

	Merched	1259	(59.8%)
	Dynion	845	(40.1%)

Rhywedd yn ôl graddfa

Graddfa	♀	♂	Cyfanswm
Graddfa 1	6.4%	2.7%	9.1%
Graddfa 2	1.9%	2.2%	4%
Graddfa 3	1.2%	1.6%	2.8%
Graddfa 4	4.7%	2.1%	6.8%
Graddfa 5	5.5%	2.3%	7.8%
Graddfa 6	9.5%	4.7%	14.2%
Graddfa 7	16.4%	7.2%	23.6%
Graddfa 8	8.2%	7.5%	15.7%
Graddfa 9	3.9%	5.4%	9.3%
Graddfa 10	0.6%	0.6%	1.2%
Graddfa Athro 1	1.3%	2.3%	3.6%
Graddfa Athro 2	0.2%	1.1%	1.3%
Graddfa Athro 3	0.1%	0.3%	0.3%
Arall	0.1%	0.2%	0.3%
Cyfanswm	59.8%	40.2%	

Rhywedd yn ôl y math o swydd

	Academaidd	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogi	Cyfanswm
♀	17.8%	8.4%	5.8%	27.9%	59.8%
♂	15.1%	5.2%	4.8%	15.1%	40.2%
Cyfanswm	32.8%	13.6%	10.6%	43%	

Rhywedd yn ôl parhaol neu gyfnod penodol

	Cyfnod penodol	Parhaol	Cyfanswm
♀	17.6%	42.3%	59.9%
♂	9.8%	30.4%	40.2%
Cyfanswm	27.4%	72.7%	

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser

	Llawn amser	Rhan amser	Cyfanswm
♀	29%	30.8%	59.8%
♂	28.8%	11.4%	40.2%
Cyfanswm	57.8%	42.2%	

Staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a'u rheswm dros adael

	Diwedd contract cyfnod penodol	Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	Ymddiswyddo	Ymddeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	Diswyddo gwirfoddol	Cyfanswm
Merched	24.3%	1.1%	20%	1.3%	13.3%	60%
Dynion	13.9%	0.8%	14.4%	0.8%	10.1%	40%
Cyfanswm Cyffredinol	38.1%	1.6%	34.4%	2.1%	23.5%	100%

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd

Yn ystod y flwyddyn academaidd yr adroddir arni, cafodd 163 o swyddi eu hysbysebu. Roedd 1885 o ymgeiswyr.

	Penodwyd	Gwrthod cynnig	Gwrtho dwyd	Cael eu hystyried ar hyn o bryd	Cyfanswm
Merched	4.5%	0.4%	33.1%	10.9%	48.9%
Dynion	2.9%	0.2%	37.1%	8.6%	48.8%
Ddim eisiau ateb	0.1%	0	1.1%	0.4%	1.6%
Ddim yn hysbys	0.1%	0.1%	0.4%	0.1%	0.7%
Cyfanswm	7.5%	0.6%	71.7%	20%	

Dyrchafiad yn ôl rhywedd

Rhyw	Cyfanswm ceisiadau	Llwyddiannus	Aflwyddiannus
♀	17 (53.1%)	40.6%	12.5%
♂	15 (46.9%)	37.5%	9.4%
Cyfanswm	32 (100%)	78.1%	21.9



Enillwyr Ysgoloriaethau Merched mewn Gwyddoniaeth - Katrin Frosin, Jessica Baggott a Shiromini Satkunarajah.

Archwiliad Cyflog Cyfartal a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Cyhoeddir ein Hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar ein gwefan a gellir ei weld [yma](#).

Cyhoeddir ein Hadroddiad Cyflog Cyfartal ar ein gwefan a gellir ei weld [yma](#).

I grynhoi, gwelodd ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2019 (gan ddefnyddio data ar ddyddiad penodol ar 30 Mawrth 2018) fod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau sylweddol ar lefel sefydliadol. Mae cyflog cymedr aelodau staff gwrywaidd 15.4% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd ac mae cyflog canolrifol 11.1% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd.

Er ei fod yn amlwg o'r data bod mwy o weithwyr benywaidd na gweithwyr gwrywaidd, mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cyffredinol yn y brifysgol (15.4% Cymedrig) felly'n ymddangos yn bennaf o ganlyniad i dangynrychiolaeth staff benywaidd mewn swyddi uwch yn y brifysgol.

Er bod hyn yn eithaf ffafriol o'i gymharu â Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU

sy'n 18.4% a Bwlch Cyflog rhwng Rhywiau sefydliadau addysg uwch y DU sy'n 17.2% ar draws y DU a 17.3% yng Nghymru, mae'n dal i fod yn siomedig. Mae camau gweithredu i roi sylw i hyn wedi'u cynnwys yn Rhan 5 o'r Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, y 'Cynllun Gweithredu i Leihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'.

Mae'r brifysgol wedi cyhoeddi Archwiliad Cyflog Cyfartal blynyddol ers 2008. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal yn canolbwyntio'n bennaf ar rywedd ond mae hefyd yn archwilio amrywiol cyflog yn ôl anabledd ac ethnigrwydd.

I grynhoi, nid oes gan Brifysgol Bangor unrhyw fylchau cyflog rhwng y rhywiau amlwg yn y strwythur cyflog 51 pwynt a weithredir fel rhan o Gytundeb Fframwaith 2008. Mae dadansoddiad o wahaniaethau cyflog a nodwyd mewn meysydd eraill, e.e. proffiliau swydd, ethnigrwydd ac anabledd yn nodi pedwar ffactor sylfaenol fel prif resymau dros

y gwahaniaethau:

- Cyfnod mewn swydd (profiad)/Dosbarthiad ar draws graddfa ar sail hyd gwasanaeth.
- Cyflog wedi'i ddiogelu
- Unigolion sy'n cael cyflog ychwanegol am eu cyfraniad
- Cyflogau yn cyfateb i gyflogau cyn cyflogaeth er mwyn galluogi recriwtio.

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

Crefydd a chred

Dim crefydd	39.5%
Cristion	35.3%
Arall (yn cynnwys Ysbrydol, Bwdhaidd, Mwslimaidd, Hindŵaidd ac Iddewig)	4.7%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	20.5%

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 sydd gennym.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r Brifysgol yn cadw data ar gyfer 76.7% o boblogaeth y staff o dan y nodwedd hon. Mae 3.2% o'r staff yn nodi eu hunaniaeth o ran rhywedd fel lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu eraill. Cyfeiriadedd rhywiol yw'r nodwedd sydd â'r ffigwr uchaf o ran 'Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth' o'r holl nodweddion gwarchoddedig (23.4%) sy'n awgrymu bod angen gwneud rhywfaint o waith i egluro pam bod y data'n werthfawr, sut cedwir y data'n a phwy sydd sy'n cael ei weld. Bydd y ffordd orau o wneud hyn yn cael ei hystyried wrth gysylltu â staff wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Ailbennu Rhywedd

Gan fod cyfraddau datgelu yn isel penderfynwyd peidio ag adrodd niferoedd penodol.

Cytunwyd a chyhoeddwyd [Polisi a Gweithdrefn Trawsrywedol](#) i staff ar ein gwefan ym mis Ionawr 2019.

Beichiogrwydd a Mamolaeth - Absenoldeb teuluol

Cymerodd 42 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

Cymerodd 25 o ddynion absenoldeb tadolaeth.

Cymerodd 2 o bobl absenoldeb rhiant a rennir.

Cymerodd 0 person absenoldeb mabwysiadu.

Mae nifer y staff sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn isel a byddwn yn edrych ar hyn wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

Sefydlu Cydraddoldeb Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

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

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

- Mae cydraddoldeb yn rhan o'r diwrnodau cynefino i staff newydd ac mae'n rhaid i staff newydd gwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein y brifysgol. Mae cyfanswm o 1636 staff wedi cwblhau'r e-ddysgu Cydraddoldeb ar-lein hyd yma
- Datblygwyd darpariaeth hyfforddiant i ddiwallu anghenion grwpiau penodol o staff e.e. wardeiniaid myfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr a staff sy'n cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb.
- Darperir hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr hefyd a gynhelir pedair gwaith y flwyddyn gyda hyfforddiant pwrpasol i dimau penodol.

Yn ystod y flwyddyn academaidd 2017 - 2018 bu cyfanswm o 503 ar y cwrs (efallai bod rhai aelodau staff wedi mynd ar fwy nag un cwrs).

O'u plith roedd:

333 yn ferched

170 yn ddynion.

Asesiadau Effaith Cydraddoldeb

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

Hyd yma mae'r holl gynigion a pholisïau sy'n ymwneud â'r brifysgol wedi cael eu hasesu a'u rhannu gyda'r Undebau Llafur. Mae gwaith ar y gweill i gatalogio ac ystyried storfa ganolog i'r holl Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb.

Mae hyfforddiant ar gynnal aseidiadau Effaith Cydraddoldeb wedi'i ymgorffori yn y gweithdy hanner diwrnod 'Cydraddoldeb i Reolwyr' ac mae'r ffurflen a'r canllawiau wedi'u cyhoeddi ar ein gwefan.

Trefn Gwyno Ffurfiol a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd, cafwyd un achos disgyblu ffurfiol.

Cafwyd tri chwyn ffurfiol.

Nid oedd yr un o'r achosion uchod yn ymwneud â nodwedd warchoddedig.

Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer y flwyddyn i ddod

1. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn rhedeg o 2016-2020 ac yn ystod y 12 mis nesaf byddwn yn cysylltu â staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol i gasglu eu barn i'n helpu i lunio'r cynllun hwnnw ac ystyried meysydd lle gall y brifysgol wella ar gyfer pobl ar draws yr holl grwpiau gwarchoddedig. Cyhoeddir y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ym mis Ebrill 2020
2. Mae ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, adran 5, yn cynnwys cynllun gweithredu parhaus i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
3. Mae Prifysgol Bangor yn hwyluso sefydlu Rhwydwaith LGBT i staff a myfyrwyr ôl-raddedig. Cynhelir y cyfarfod cyntaf ar 22 Chwefror 2019
4. Rydym yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac rydym yn gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau a chyflogwyr lleol allweddol eraill i wella munediad i weithleoedd ar gyfer staff anabl.
5. Byddwn yn hyfforddi rheolwyr ynglŷn â'n Polisi a'n Gweithdrefn Trawsryweddol newydd i sicrhau eu bod yn gwybod sut i gefnogi eu staff drwy'r broses.
6. Datblygwyd hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth ynglŷn â Rhagfarn Ddiarwybod yn ystod y cyfnod adrodd a chaiff ei gyflwyno yn ystod y flwyddyn i ddod. Bydd hyn yn cynnwys modiwl hyfforddi ar-lein a fydd yn orfodol i'r holl staff, yn ogystal â gweithdy hanner diwrnod, i reolwyr a staff sy'n delio â recriwtio i ddechrau.
7. Rhoddir sylw i oedran fel nodwedd warchoddedig. Wrth i'n gweithlu'n heneiddio, bydd angen i ni ganolbwyntio ar sut rydym ni'n cadw ein staff, gan ddatblygu ein polisïau a'u sgiliau i alluogi bywyd gwaith hirach.